

สภาพปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนแรงงานหญิงในอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป

ในบทนี้ผู้วิจัยจะอภิปรายผลการศึกษาศึกษาจากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสังเกต และ สัมภาษณ์ ในระหว่างเร่งรัดการผลิตของอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่ใช้เป็นตัวอย่าง เพื่อจะนำเสนอปรากฏการณ์ทางสังคมในระดับโรงงานไทย ขณะพัฒนาให้เป็นประเทศอุตสาหกรรม ใหม่ ที่มีผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนแรงงานหญิงในอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป ตามขอบเขตการ วิจัยที่กำหนดไว้ในบทที่ 1 ภายหลังจากเข้าทำการเก็บข้อมูลแล้ว พบว่า มีสิทธิอีกด้านหนึ่งเพิ่มขึ้น และจัดไว้ในสิทธิมนุษยชนข้อสุดท้าย สามารถรวบรวมปัญหาการละเมิดได้เป็น 13 ลักษณะดังต่อไปนี้

สภาพปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนแรงงานหญิงในอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป

ก. สิทธิในชีวิต

- 1 สิทธิในการแต่งงาน
- 2 สิทธิในการลาคลอด
- 3 สิทธิในการเลี้ยงดูลูกด้วยตนเอง
- 4 สิทธิในการผ่อนผันขณะมีประจำเดือน
- 5 สิทธิในการปกป้องตนเองจากการล่วงละเมิดทางเพศ
- 6 สิทธิในการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน
- 7 สิทธิในการได้รับการพัฒนาและปกป้องในฐานะสมาชิกของรัฐ

ข. สิทธิในการยอมรับนับถือ

- 1 สิทธิในการปฏิเสธพันธบัตรจากนายจ้างในระบบทวิภาคี
- 2 สิทธิในการจัดตั้งและมีส่วนร่วมในกิจกรรมสหภาพแรงงาน

ค. สิทธิในการดำเนินชีวิตและพัฒนาตนเองตามแนวชอบธรรม

- 1 สิทธิในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 2 สิทธิในความมั่นคงในการทำงาน
- 3 สิทธิในการพัฒนาทักษะในการทำงาน
- 4 สิทธิในการมีกิจกรรมเชิงสุนทรีย์

ก. สิทธิในชีวิต อันเป็นสิ่งพื้นฐานที่สุด ได้แก่ การมีชีวิตอยู่และได้รับการคุ้มครองให้ปลอดภัย มีสิ่งจำเป็นแก่การดำรงชีวิต เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และบริการพิเศษอื่นๆ (วิจิต มันทราภรณ์ , 2535) ซึ่งในการศึกษาผู้วิจัยรวมธรรมชาติของความเป็นมนุษย์ ผู้หญิงในระบบทำงานเข้ามาไว้ด้วย และสามารถแบ่งสิทธิในชีวิตของผู้ใช้แรงงานหญิงในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปได้ 7 ลักษณะ คือ

1. สิทธิในการแต่งงาน

มาตรา 16 (1) "ชายและหญิงที่มีอายุเต็มบริบูรณ์ แล้วมีสิทธิที่จะทำการสมรส และก่อตั้งครอบครัวโดยปราศจากการจำกัดใดๆ..."

มาตรา 16 (3) "ครอบครัวเป็นหน่วยธรรมชาติ และหลักมูลของสังคม และมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองจากสังคมและรัฐ (คณะกรรมการประสานงานองค์การสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย , 2527)

เป็นธรรมชาติของมนุษย์ในสังคมอันประกอบด้วยเพศชายและหญิง เมื่อเจริญเติบโตเต็มวัยแล้ว ก็จะมีความต้องการในเพศตรงข้ามเพื่อการสืบเผ่าพันธุ์มนุษย์ หรือ สร้างสมาชิกใหม่ให้กับสังคม มีการแต่งงานขึ้นเพื่อให้สังคมรับทราบว่า ต่างฝ่ายต่างมีเจ้าของแล้ว และสังคมยังให้อภิสิทธิ์แก่คนที่แต่งงาน เช่น การลดหย่อนภาษี มีค่าเบี่ยงจ่ายการศึกษานูตริ-ธิดา ตลอดจนค่ารักษาพยาบาลอื่นๆ ดังที่มีปรากฏอยู่ในระบบราชการและรัฐวิสาหกิจอีกด้วย

นอกจากนี้อาณาภพความรักยังสามารถสร้างสรรค์สิ่งดีงามอื่น ๆ ได้ เช่น กำลังใจ ให้แก่กันและกันในสังคมที่ต่างคนต่างอยู่ช่วยกันคิดช่วยกันทำ เป็นต้น การแต่งงานที่ 2 ชีวิตต่างเพศมาใช้ชีวิตร่วมกันเป็นกิจกรรมหนึ่งที่มนุษย์พึงมีพึงได้รับ

จากการวิจัยพบว่า แรงงานหญิงที่เข้ามาทำงานอยู่ในโรงงานเป็นนางสาว หรือ โสด เกือบทั้งหมด โดยมีสัดส่วนราว 3 ใน 4 ของพนักงานหญิงทั้งโรงงาน สามารถแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มที่แต่งงานแล้วแต่ปกปิด คือ ที่แจ้งเท็จต่อฝ่ายบุคคล เพื่อให้รับพิจารณาเข้ามาทำงาน ซึ่งมีอยู่ราว 1 ใน 4 ของแรงงานหญิงโสด
2. กลุ่มที่ยังไม่ได้แต่งงานแต่มีเพศสัมพันธ์แล้ว คือ พนักงานที่ทำงานอยู่แต่เดิมเคยชินกับสถานที่และเพื่อนร่วมงานที่เป็นชายบ้าง ก็จะทดลองตามคำยุยงของเพื่อนให้ "ขึ้นครุ" เป็นการเรียนรู้โลกและชีวิต ซึ่งมีอยู่ราว 2 ใน 4 ของแรงงานหญิงโสด อายุระหว่าง 16-28

ปี บ้างก็เหงาขาดความอบอุ่นจากบ้าน

3. กลุ่มที่ยังไม่ได้แต่งงานและไม่เคยมีเพศสัมพันธ์มาก่อน คือ แรงงานหญิงที่เป็นโสดจริง ๆ ไม่ใช่โสดแอบแฝงเหมือนข้อ 2. มีอยู่ราว 1 ใน 4 ของแรงงานหญิงโสด อายุระหว่าง 16-28 ปี จะมีอยู่น้อยกว่าประเภทที่ 2

ส่วนอีก 1 ใน 4 ของแรงงานหญิงทั้งโรงงาน ได้แก่ ที่แต่งงานแล้ว อายุ 28-54 ปี ไม่ได้รับอภิสิทธิ์จากสังคม สังเกตได้จากไม่มีการเบิกค่าใช้จ่าย เช่น การศึกษา การรักษาพยาบาล ซึ่งต่างจากพนักงานรัฐวิสาหกิจ และข้าราชการ เพราะเกรงว่าจะต้องจ่ายค่าแรงในวันลาคลอด และการใช้งานแรงงานหญิงที่แต่งงานแล้วเกินเวลาทำงานปกติ จะทำให้ใช้สอยไม่สะดวก ไม่คุ้มค่าแรงที่จ่ายไป นายจ้างจึงรับผู้หญิงโสดเท่านั้น และจะสกัดไม่ให้มีการแต่งงาน เพราะเกรงสูญเสียบุคลากรที่สำคัญ ซึ่งมีผลกระทบต่อกระบวนการผลิต แรงงานหญิงที่จะเข้ามาเป็นแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าแห่งนี้ จำต้องปกปิดฝ่ายบุคคลว่าตนยังไม่ได้แต่งงาน และห้ามมิให้คนรักมาพบเพราะเกรงจะถูกจับได้ หากถูกไล่ออกตนและสามีจะขาดรายได้ จึงต้องทนอยู่ในสภาพอดอัดใจ มีอาจเปิดเผยออกมาได้ เกิดปัญหาภายในครอบครัวติดตามมา
กรณีศึกษา

นางมะลิ อายุ 18 ปี ภูมิลำเนาเดิมจังหวัดอยุธยา มีสามีแล้วแต่ยังไม่มีบุตร เป็นพนักงานประเภทลูกจ้างรายวัน ตำแหน่งพนักงานเย็บผ้า อยู่ชั้น 2 เพิ่งเข้าทำงานได้ 14 วันเป็นคนขยัน ทำงานประณีตตามประสาพนักงานใหม่ นั่งอยู่ที่จักรเสมอ ขยันทำงาน ขณะที่นั่งอยู่ที่จักรมีความผิดปกติ คือ ชอบมองออกไปทางหน้าต่างบ่อยๆ ราว 3-4 วัน ก่อนพักเที่ยง ผู้วิจัยจึงสอบถามได้ความว่า

ผู้วิจัย : "เป็นอะไรไปหรือเปล่าคะ เห็นมองออกไปนอกหน้าต่างทุกวันเลย"

น้องมะลิ : "สามีหนูคะ" (แล้วก้มหน้า)

ผู้วิจัย : "อืมมัย ! ... เขาทำไมหรือ"

น้องมะลิ : "หนูมีสามีแล้วนี่ ออย่าบอกคุณบ้านะ หนูกับสามียากจนกำลังหางานทำ เพื่อจะได้เอาเงินมาใช้และให้พ่อกับแม่ด้วย หนูไม่สบายใจเลยที่ปิดบังคุณป้าไว้ แยกตัวกับหนูมากเลย หนูไม่อยากโกหกหรือแต่ถ้าไม่ทำหนูก็ไม่มีงาน เวลานี้สามีก็ตกงานด้วย เมื่อก่อนเขาอยู่บริษัทมินิแบร์ค๊ะ เป็นพนักงานขับรถอยู่ที่เดียวกัน หนูจำเป็นจริง ๆ ไรที่มองออกไปข้างนอกบ่อย เพราะว่าสามีเขา

จะมาหาหนู เวลาพักเที่ยง แต่หนูไม่อยากให้ใครเห็นว่าหนูมีสามีแล้วเดี๋ยว
คุณป้าโกรธแล้วจะไม่ให้หนูทำงานที่นี่"

ผู้วิจัย : "ก็อย่าให้เขามาสิ บอกให้เขารอที่บ้านนั่นละ เดี่ยวเย็นกลับแล้วจะเอากับ
ข้าวอร่อยๆมาฝากไง"

น้องมะลิ : "พูดแล้วพี่แต่เขาหาว่าหนูมาติดหนุ่มที่นั่นละสิ หนูยังบอกเขาด้วยว่างานสมัยนี้เขา
ไม่รับคนแต่งงานเพราะเธอคนเดียวทำให้งานหายาก เนี่ยยังหลอกเขาว่าไม่
มีแฟนเลย ไม่งั้นเดี๋ยวเขาไม่รับทำงาน เขาก็ไม่ยอมเชื่อบอกว่าจะมาหา
ตอนเที่ยง คนงานเขาพักทำอะไรก็ได้ทั้งนั้น ก็แค่แฟนกันจะเป็นอะไรไม่ใช่
สามีนี่ อย่างไรก็ตามหนูก็ไม่อยากให้เขามา เพราะบ่อยๆเข้าเดี๋ยวใครเขาก็
รู้หมดใช้มีพี่ เรายิ่งบิตบิตอยู่ เขารักหนูมาก ชิงด้วย เที่ยงหนูจะรีบลง
ไปตักเขาแล้วละ"

ผู้วิจัย : "พี่ช่วยอะไรได้บ้างมี พี่ไปบอกเขาน้องตีมากไม่ได้มีหนุ่มมาจับเลย เขา
จะได้สบายใจดีมี"

น้องมะลิ : "เขาคงจะต่อว่าพี่ที่เป็นต้นเหตุให้สามีภรรยาอยู่ด้วยกันแวนหนึ่งก็ไม่ได้ หนู
กลัวใจเขานะเวลาเขาอาละวาดขึ้นมา พี่อย่าไปเลย อย่าบอกกับใครก็พอ
นะคะ"

ผู้วิจัย : "เขาดูมากอย่างนี้ แล้วเขาตีน้องมี"

น้องมะลิ : "ไม่ดีค่ะ เราทะเลาะกันแค่นั้น บ่อยๆในระยะนี้อารมณ์เขาไม่ดีเพราะไม่มีงาน
ทำ ไม่มีเงินใช้ หนูหากินคนเดียวให้บ้าน เขาคิดมากพลอยกลัวหนูจะนอกใจ
เขาหวงหนู ชอบปกป้องหนู ทั้งๆที่ตัวเองก็ยังไม่มื่ออะไร เนี่ยพี่ขนาดมาทำ
งานเขายังระแวงว่าเดี๋ยวใครมาจูด จะตามมาส่งหนูก็ไม่ให้มา พี่นี้กลาง
วันกลัวว่าพี่เขาจะตามมา ออกมาข้างนอกก็ต้องใช้เงินแล้ว แค่อารถไปกลับ
ก็เป็นสิบ หนูหาได้วันหนึ่งเท่าไรกัน บอกว่าให้อยู่บ้าน อยู่บ้านก็ไม่ยอมเชื่อ
หนูไปก่อนนะคะเหมือนเขามาแล้ว"

2. สิทธิในการลาคลอด

มาตรา 7 "ทุกคนเสมอกันตามกฎหมาย และสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองของกฎหมายเท่าเทียมกัน....." ดังนั้นหากแรงงานหญิงสามารถลาได้ 90 วัน โดยได้รับเงินเดือน ผู้หญิงในโรงงานแห่งนี้ ย่อมต้องได้รับการอนุญาตให้ลา 90 วันและนายจ้างต้องจ่ายเงินเดือนด้วย (คณะกรรมการประสานงานองค์กรสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย ,2527)

จากการวิจัยพบว่า ลูกจ้างรายเดือนสามารถลาคลอดได้ตามปกติ แต่ลูกจ้างรายวันไม่ได้รับสิทธิการลาคลอด คือ ลาได้แต่ไม่ได้รับเงินที่ลาคลอด ทำให้รายได้ต่อวันในเดือนนั้นลดลง ทั้งนี้เนื่องจากลูกจ้างรายวันที่ลาคลอดไม่ได้อยู่ในการคุ้มครองตามกฎหมายกำหนด นายจ้างจึงไม่ต้องจ่ายเงินในระหว่างวันลาคลอด ยังคงคำนวณเป็นรายวันที่ต้องจ่ายตามวันที่เข้าทำงานเท่านั้นตามบัตรดอก พร้อมกับความรู้สึกสงสารเห็นใจจากนายจ้าง โดยมีฝ่ายบุคคลเป็นหน่วยงานกลางระหว่างนายจ้างและแรงงานหญิง โดยกล่าวว่า "หนูไม่มีสวัสดิการเพราะเป็นลูกจ้างรายวันไม่เหมือนกับพวกรายเดือนเขา ป้าไม่ว่าหรอกถ้าหนูจะลาไปหลายวันนะ"

ทำให้ไม่สามารถนำเงินไปใช้ในกิจกรรมที่คาดว่าจะทำได้ เช่น ครบกำหนดส่งแชร์ หรือ คาดการณ์ว่าจะสร้างบ้านในชนบท ร่างกายทรุดโทรมภายหลังการคลอดบุตร ยังต้องมาทำงาน ดังนั้นแรงงานหญิงที่เป็นลูกจ้างรายวันจะไม่ยอมให้ตั้งครรภ์เด็ดขาด จะคุมกำเนิดอย่างไรก็ยอมทั้งสิ้น เพราะรู้ว่าหากมีลูกก็ไม่มีความรู้และเวลาที่จะเลี้ยง ไม่มีเงิน ร่างกายจะมีปฏิกริยากับยาคุมหรือไม่ ก็ไม่รู้ ไม่สนใจ หากทำงานไม่ไหวก็ลาออกไปในที่สุด

กรณีศึกษา

นางเดือน (นามสมมติ) อายุ 24 ปี ลูกจ้างรายวัน การศึกษาระดับประถมศึกษา ทำงานมาแล้ว 3 ปี เป็นคนจังหวัดเลย บิดามารดาเป็นเกษตรกร สามีมืออาชีพรับจ้างก่อสร้างอาคาร แต่งงานมา 5 ปี มีลูกคนแรก ชยันทำงานแต่ร่างกายไม่เอื้ออำนวยขณะมีครรภ์แก่ มาทำงานตามปกติทุกวันไม่เคยลาป่วย ปวดท้องก็ใช้น้ำประคบ ลงไปเอาน้ำร้อนจากเพื่อนที่บ้านพักอยู่ในโรงงาน นึกสักรุ่นพอหายก็กลับขึ้นทำงาน วันหลังมานี้เจ็บไม่ไหว ทำกับมือไม่ยอมทำงานให้ประสานกัน จึงมาขอลาหยุดเพื่อไปหาแพทย์ แพทย์รับตัวไว้และไม่ให้ทำงานหนัก 2 วัน แพทย์จึงทำคลอดให้ หลังจากคลอดบุตรแล้ว ก็นำไปฝากมารดาให้ช่วยเลี้ยง ตนจะต้องมาทำงานที่ร่างกายยังระบับระบอมจากการให้กำเนิดบุตร แต่งกายตามปกติแต่ดูยังไม่แข็งแรง พอเจ็บไหวก็กลับมาทำงาน เพราะตนตกลงกับแม่ที่บ้านว่าจะซ่อมบ้านที่เลย นัดช่างรับเหมาไว้แล้ว ถ้าไม่มีเงินไปจ่ายเกรง

จะเสียค่าพูด และยังมีแชร์อีก 1 มือ ที่ต้องส่งเขา ขาดงานไม่ได้เกรงว่าจะไม่มีเงินไปจ่าย

ทางเลือกของหญิงมีครรภ์กับปัญหาคลอด คือ เงินๆ ไม่ให้ก็ไม่เป็นไร ไม่เรียกร้อง แต่จะขอเบิกเงินเดือนล่วงหน้า โดยบอกว่าเดือนหน้าจะทำงานชดเชย หรือหากทำไม่ไหวในบางรายก็ขอลาออกไปแล้วบ้างก็มี เหตุผลที่มาแจ้ง คือ "ทำงานไม่ไหว หนูขอลาออก" หรือไม่กี่อย่าให้มันมีเลยสำหรับลูกของลูกจ้างรายวัน

สำหรับความคิดเห็นของผู้วิจัยในสิทธิการลาคลอดนี้ เมื่อโรงงานไม่มีมาตรการช่วยเหลืออะไรให้แก่แรงงานหญิงได้รับความพึงพอใจในความเป็นแม่ คือ สามารถสนองตอบความต้องการที่จะลาคลอดได้ สภาพการยอมทนอย่างอดอดจากการไม่ได้ทำงาน แต่ว่าต้องการเงินเพื่อการเลี้ยงชีพนั้น ทำให้ผู้วิจัยมองว่า การเป็นแม่ของผู้หญิงไทยในอาชีพผู้ใช้แรงงาน แม้แต่ตนเองก็ไม่สามารถควบคุมได้สถานการณ์ชีวิต ย่อมไม่ก่อให้เกิดศักดิ์ศรีของความมนุษย์ที่เป็นแม่ได้ กล่าวคือ จะกำหนดตัวเองไม่ได้ ต้องตกอยู่ภายใต้การครอบงำจากพลังทางเศรษฐกิจที่ต้องหาเลี้ยงชีพตนเองและลูกน้อย อีกทั้งยังถูกครอบงำจากระบบการบริหารในโรงงานที่เป็นไปอย่างไม่ยุติธรรมแก่ความเป็นมนุษย์ผู้หญิงที่มีคุณสมบัติพิเศษแตกต่าง ไปจากมนุษย์ที่อยู่ในระบบการผลิตอื่นๆ ภายหลังการสูญเสียพลังหลังการคลอดบุตร ยังคงมีกิจกรรมตามปกติมนุษย์ แม้ร่างกายยังอ่อนเพลียแต่ก็ต้องมาทำงาน เสมือนเครื่องจักรที่ไม่มีคุณภาพในระบบการผลิตที่ไม่มีวิญญานและความรู้สึกมุ่งหน้าแต่ทำงานเพื่อรอวันรับเงินเดือนเท่านั้น

3. สิทธิในการเลี้ยงลูกด้วยตนเอง

มาตรา 25(2) " มารดาและเด็กมีสิทธิที่จะรับการดูแลรักษา และการช่วยเหลือเป็นพิเศษ เด็กชายและเด็กหญิงไม่ว่าจะเกิดในสมรส หรือ นอกสมรสต้องได้รับการคุ้มครองทางสังคมเช่นเดียวกัน" (คณะกรรมการประสานงานองค์การสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย , 2527)

สัมพันธของมารดาและการดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดแก่ลูก เป็นความรักที่หาความรักอื่นใดมาเทียบเคียงได้ มารดากับบุตรจึงต้องมีเวลาในการอยู่ร่วมกันมาก ๆ เพื่อแม่จะได้เลี้ยงดูให้เยาวชนของชาติให้มีคุณภาพ ไม่ก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมติดตามมา เพราะการขาดความรักความอบอุ่นในครอบครัว ดังที่เยาวชนไทยรุ่นก่อนประสบมา องค์การขนาดใหญ่จะมีสถานบริบาลเด็ก ตั้งแต่แรกเกิดจนถึงวัยเข้าเรียนไว้ในหน่วยงาน เพื่อช่วยให้แม่และเด็กได้อยู่ใกล้ชิดกัน อันเป็นช่วงวัยรากฐานของชีวิตเด็กที่จะต้องพัฒนาต่อไป แม่จึง เป็นผู้ได้รับการทอดหนุนไว้เหนือบุคคลใดในโลกสำหรับลูกและสังคมบ้านเมืองเรา

ผลการวิจัย พบว่า ไม่มีเด็กเล็กๆอยู่ในโรงงาน มีเพียงลูกท่านประธานบริษัทเท่านั้นที่เดินเล่นไปมาในเวลาเย็นหลังกลับจากโรงเรียน ไม่มีเซตสำหรับเลี้ยงทารกของพนักงาน และนายจ้างยังห้ามมิให้นำเด็กเข้ามาในโรงงาน เกรงจะรบกวนการทำงานของพนักงานอื่น ๆ อาจไล่กลับบ้านหรือให้ไปอยู่ข้างๆจักรเล่นอยู่เงียบๆและมีให้ส่งเสียงดัง

ผลเสียแก่แรงงานหญิงที่ไม่มีโอกาสเลี้ยงลูกด้วยตนเอง คือ ไม่สามารถแสดงบทบาทความเป็นแม่ให้แก่ลูกได้ คิดถึง เป็นห่วงและสงสารลูก ไม่มีจิตใจจะทำงานในรายที่มีบุตรยังเล็ก แต่ถ้าบุตรโตแล้วก็หายห่วงลงไปบ้าง

ทางเลือกสำหรับแรงงานหญิงกรณีที่ไม่ได้เลี้ยงลูกด้วยตนเอง คือ นำบุตรไปฝากญาติเลี้ยงให้ ไม่มีเงินจ้างเลี้ยงตามสถานบริบาลทารก ซึ่งค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดูสูงมาก หากญาติอยู่ไกล โอกาสที่จะได้พบลูกสักทีหนึ่ง โดยใช้นมกระป๋องในการเลี้ยงดูทารกในระหว่างที่แม่ไม่อยู่ (กระทรวงสาธารณสุขมักจะรณรงค์ให้ใช้น้ำนมมารดาเลี้ยงทารก เพราะมีประโยชน์ในการเติบโตของเด็กทารก) บางวันก็พามาทำงานด้วยก็จะถูกตำหนิเสมอ

กรณีศึกษา

นางยี่สุน อายุ 42 ปี การศึกษาระดับประถมศึกษาตอนต้น ลูกจ้างรายเดือนในตำแหน่ง Q.C. รูปร่างอ้วนใหญ่ใจดี มีประสบการณ์ผ่านโลกมามาก เป็นคนจังหวัดบุรีรัมย์ บิดามารดาเป็นเกษตรกร เข้ามาอยู่กรุงเทพฯ ตั้งแต่ อายุ 16 ปี ทำงานมาแล้ว 20 ปี ก่อนหน้านี้ทำงานรับจ้างที่อื่นมาก่อน 5-6 ปี เข้ามาอยู่ในโรงงานตั้งแต่ผู้จัดการบริษัทยังเด็กและได้เลี้ยงดูมาก่อน แต่ไม่มีเวลาเลี้ยงดูบุตรของตัวเอง โดยฝากข้างบ้านเขาเลี้ยงมาจนโต ตัวเองต้องออกมาหาเงินไปให้ลูกข้างนอกบ้านในโรงงานแห่งนี้ บิดาของเด็กๆไม่มีเวลาให้กับครอบครัวเพราะต่างก็หาเลี้ยงครอบครัว อีกทั้งมีนิสัยเจ้าชู้ ไม่ชอบกลับบ้าน นางยี่สุนจึงเลี้ยงดูบุตรทั้ง 3 คนด้วยตัวเองตามลำพัง เธอเล่าให้ฟังว่า ไม่อยากเอาลูกมาอยู่ในโรงงานมันมีแต่ขี้ฝุ่น เตี้ยลวกจะไม่สบาย โรงงานมันไม่เหมาะกับเด็กหรอกหนู พ่อเขาโตขึ้นเขาก็ไม่รักเราเหมือนอย่างที่เรารักเขาเลย

เขาถึงมีคำพูดว่า แม่คนเดียวเลี้ยงลูกได้ แต่ลูกหลายคนเลี้ยงแม่คนเดียวไม่ได้ ทุกวันนี้นางยี่สุนยังต้องคอยกั๊ยืมเงิน เพราะลูกมาหาที่ไรก็จะมาขอเงินทุกที ลูกแต่งงานแล้วเวลามามันก็มาพูดดี ๆ เธอก็ส่งสารลูก ก็ให้ไป ที่ทำงานอยู่นี้เพื่อใช้หนี้ให้ลูก ตามปกติป่าไม่ค่อยกั๊ยืมเงินใครหรอก มันไม่สบายใจ"

กรณีศึกษา 2

พี่ชบา อายุ 32 ปี พนักงานเย็บลูกจ้ำงรายเหมามาจากสุโขทัย บิดา มารดาเป็นเกษตรกร พักอยู่ข้างนอกโรงงานกับสามี ซึ่งรับจ้างก่อสร้าง ฐานะยากจน การศึกษาระดับ ป.4 ไม่มีความรู้มากนัก แต่เคยเย็บจักรมาก่อน เพิ่งเข้ามาอยู่ในโรงงานนี้ได้ 5 เดือน

- ผู้วิจัย : "พี่เพิ่งคลอดไม่ใช่หรือคะ มาทำงานอย่างนี้แล้วใครเลี้ยงลูกให้ละ"
- พี่นก : "ฝากเขาเลี้ยงคะ.....หายากจังเลยคนเลี้ยง.....ก็เอาฝากแม่ไว้ที่ต่างจังหวัด ให้อยู่กะยายไปก่อน นานๆค่อยไปหาเขาลักก็"
- ผู้วิจัย : "ไม่คิดถึงเขาแยะหรือคะขนาดน้องสาวที่บ้านยังบ่นคิดถึงลูกเสมอเวลาไปทำงาน"
- พี่นก : "คิดถึงก็คิดถึงอยู่ละคะ ทำไรได้เอามาที่นี้ก็ได้ นี่ถ้าเอามาได้ก็ให้ช่วยกันเลี้ยงตอน กินนมกระป๋องอยู่คะ กระป๋องหนึ่งก็แพง แม่หาเงินได้แทบจะไม่พอซื้อนมให้ลูกกินเลยสมัยนี้ " (หัวเราะ)
- ผู้วิจัย : "พรุ่งนี้พี่เอามาชี้จะเลี้ยงให้"
- พี่นก : "แหม! ได้อย่างนั้นก็ดีนะซี่คะ แล้วน้องไม่ต้องทำงานหรือ"
- ผู้วิจัย : หัวเราะอีๆ
- พี่นก : "จะได้มีกระจิดกระใจทำงานนะนี่ บางทีจักรเกือบตำมือ เพราะคิดถึงลูกแวบเดียวไม่ได้เลย จักรมันไวซัด "

กรณีศึกษาที่ 3

แดง อายุ 35 ปีแต่งงานมีบุตร 2 คน เลิกกับสามีแล้ว อาศัยบ้านเช่าอยู่นอกโรงงาน มาจากจังหวัดนครสวรรค์ ชยันทำงาน เป็นลูกจ้ำงรายเหมาแผนกเย็บ เพื่อนมาก การศึกษาระดับประถมศึกษาเอาลูกอายุ 5-7 ขวบ 2 คนมาเลี้ยง เพราะไม่มีใครอยู่บ้าน พาลูกมาที่ทำงานด้วย ถึงโรงงานตอนเช้าไม่มีฝ่ายนายจ้างอยู่เลย ก็ให้ลูกเล่นอยู่ในอาคารเย็บ พอบ่ายๆเด็กเบื่อก็ออกมาวิ่งเล่นตรงหน้าศาลพระภูมิ จับเมล็ดนุ่นที่ปลิวมาจากในสวนผลไม้ใกล้ๆ ก็ส่งเสียงสนุกสนานตามประสาเด็ก ผู้จัดการฝ่ายธุรการฯ เห็นเข้า ผู้วิจัยอยู่ในบริเวณใกล้เคียงจึงบันทึกข้อมูลได้ดังนี้

ผู้จัดการฝ่ายธุรการ : " อ้าว!นี่เด็กที่ไหนมาเล่นอยู่แถวนี้ ให้องค์ให้เข้ามาได้อย่างไร "

ถามพนักงานรักษาความปลอดภัย

รปภ. : "ลูกแดงอะ"

ผู้จัดการฝ่ายธุรการ : "ไปอยู่กัแม่ ..แต่ร้อน แล้วอย่าส่งเสียงดังอีกนะ" จูงเด็ก

- ไปให้แม่
- ผู้จัดการฝ่ายธุรการ : "บอกว่าย่าเอาเด็กมา อย่าเอาเด็กมา กวนคนอื่นเขาจะทำงาน
ทำนุปรธานสั่งไว้แล้วไง ยังจะเอามาอีกเทรอ สอนไม่จำพวกนี้"
- แม่เด็ก : "ก็ไม่มีคนเลี้ยง แล้วจะให้มันอยู่กับใคร วันนี้โรงเรียนมันปิด
(มาขบข่า)แล้วหันมาตุลุก "ไปอยู่หลังโนน" ซี้ไปนอกอาคารเย็บ
- ผู้จัดการฝ่ายธุรการ : "อยู่ได้ไงคนเดียว เดี่ยวมันก็เป็นอะไรไป"
- แม่เด็ก : "โธ่ ! ลูหนู สบายใจได้ พี่ไม่ต้องห่วงมันเล่นของมันอย่างนี้ช่าง
มันเหอะอยู่บ้านก็ปล่อยมันอย่างนี้แหละ"
- ผู้จัดการฝ่ายธุรการ : " ให้นั่งเล่นอยู่ใกล้ๆแม่นี้ละ แล้วอย่าส่งเสียงนะ" ว่าแล้วก็เดิน
จากไปโดยไม่หันมาตุลุกอีก

4. สิทธิโดยการผ่อนผันขณะมีประจำเดือน

มาตรา 3 "คนทุกคนมีสิทธิในการดำรงชีวิต เสรีภาพและความมั่นคง
แห่งตัวตน" (คณะกรรมการประสานงานองค์กรสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย ,2527)

ธรรมชาติสร้างให้มนุษย์เพศหญิงมีรังไข่ สำหรับเป็นที่อาศัยของตัวอ่อน
ในทุกๆเดือน จะมีการเปลี่ยนแปลงผนังเยื่อบุมดลูก และขับออกจากร่างกายเป็นเลือดประมาณ
3-7 วัน ร่างกายของหญิง จะอ่อนเพลียในวันแรกๆ ถ้าประกอบกับความเครียดในการทำงาน จะ
ทำให้อาการปวดท้องรุนแรงขึ้น ไม่เหมาะแก่การทำงาน ควรที่จะได้รับการพักผ่อนในวันดังกล่าว
สำหรับบางคน ต้องใช้น้ำร้อนประคบจึงจะหาย การดื่มน้ำเย็นจะทำให้อาการปวดท้องรุนแรงมาก
น้ำอุ่นจะเหมาะสมกับร่างกายหากมนุษย์ผู้หญิงจะต้องอยู่ในการผลิต เช่นเดียวกับชายมากที่สุด นาย
จ้างอาจต้องคำนึงถึงลักษณะพิเศษบางประการจากธรรมชาตินี้ด้วย

ผลการวิจัย พบว่า น้ำอุ่นบริการสำหรับหญิงขณะมีประจำเดือนที่โรงงาน
จัดให้เป็นสวัสดิการไม่มี แรงงานหญิงไม่มีสมาธิในการทำงาน อารมณ์หงุดหงิด รำคาญ ปวดท้อง
ไม่ลาไปพักผ่อน แต่จะไปขอยารับประทานเอาเองและทำงานต่อบางคนไม่เป็นอะไรก็ทำงานตาม
ปกติ ส่วนใหญ่จะมีอาการปวดท้อง น้อยรายที่ไม่ปวดใดๆเลย

นายจ้าง เพิกเฉยต่อสภาวะธรรมชาติที่มีอยู่ในแรงงานหญิงมองเป็นเรื่อง
ปกติธรรมดา ได้จัดยาไว้ให้สำหรับแก้ปวดประจำเดือน ไม่ออกระเบียบให้ผ่อนผันขณะมีประจำ

เดือน หรือ ถือเป็นการลาพิเศษที่ต้องเงินค่าจ้าง ผลเสียที่เกิดขึ้นแก่แรงงานหญิง คือ ร่างกายทรุดโทรม อ่อนเพลีย หากลาหยุดจะขาดรายได้ในวันนั้นไป ทางเลือก คือ หายารับประทานเพื่อระงับปวด ซึ่งยาอาจจะทำอันตรายแก่ร่างกายหากสะสมมาก ๆ ในเวลาต่อมาก็ได้

กรณีศึกษา

นางสาวมะลิสา อายุ 23 ปี การศึกษาระดับประถมศึกษาตอนปลาย ลูกจ้างรายเหมาในแผนกเย็บทำงานมาแล้ว 3 ปี บิดามารดาเป็นเกษตรกร ในจังหวัดกาฬสินธุ์ แต่งงานแล้วมีบุตรชายเล็ก ๆ 3 ขวบอยู่บ้านกับยาย(แม่ของมะลิสา)ผิวดำ-แดง สุขภาพเรียวร้อย ชยันทำงาน ไม่เคยสร้างปัญหาให้กับใครๆใช้ชีวิตเรียบง่ายไปวันๆ มีบ้านพักอยู่ข้างนอกโรงงาน เดินทางโดยรถโดยสารประจำทาง

เข้าวันหนึ่งมาถึงที่ทำงานด้วยอาการหงุดหงิด แต่ว่ายังคงก้มหน้าก้มตาทำงานตามปกติเช่นเคย ไม่ช่างพูด เงียบตลอดเวลาที่ทำงาน ผลงานวันนี้เห็นเธอนั่งเลาะตะเข็บบ่อย ๆ

มะลิสา : "ฮืม...ยังปวดท้องอยู่ จะรีบให้เสร็จต้องมานั่งเลาะยุ่งหงุดหงิดอยู่นะ"

แดง : "เป็นอะไร ไปวันนี้อารมณ์เสียแต่เช้าเชียว"

มะลิสา : "ปวดท้องนี่ เมนต์มา"

แดง : "อ้อ..."

สักครู่มะลิสา ก็เดินไปชอยยา

ผู้วิจัย : "ทำไมไม่ลาป่วยไปเลย"

มะลิสา : "ลาแล้วจะเอาเงินที่ไหนล่ะคะ"

5. สิทธิในการปกป้องตนเองจากการล่วงละเมิดทางเพศ

มาตรา 3 " คนทุกคนมีสิทธิในการดำรงชีวิต เสรีภาพ และความมั่นคงแห่งตัวตน " (คณะกรรมการประสานงานองค์กรสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย ,2527)

พรหมจารีเป็นสิ่งที่มีมนุษย์ผู้หญิงในสังคมไทยต้องหวงแหนเป็นที่สุด จิตสำนึกของชาย ซึ่งมีร่างกายแข็งแรงมากกว่าต้องพัฒนาให้ตระหนักถึงคุณค่าและความอ่อนแอของหญิงที่ไม่อาจปกป้องได้ง่าย หากกระทำล่วงเกินแก่หญิงใดๆ หญิงจึงควรมีสิทธิที่จะปกป้องตนเองให้อยู่รอด หากเธอไม่เต็มใจ

ผลจากการวิจัย พบว่า ไม่มีการล่วงละเมิดทางเพศใด ๆ โดยนายจ้างหรือฝ่ายพนักงานคอปกขาว (White Collar) แต่จะพบเพียงการแสวงหาประโยชน์ทางเพศเท่านั้น กล่าวคือ พนักงานคอปกน้ำเงิน (Blue Collar) ซึ่งเป็นพนักงานในสายงานการผลิต

ทำการล้วงละเมิดทางเพศแรงงานหญิงแล้วหนีไป ทางโรงงานจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้พร้อมค่าทำขวัญ 500 บาท ดังนั้นในการศึกษานี้ไม่พบการล้วงละเมิดทางเพศแก่แรงงานหญิง จากการกระทำของพนักงานคอกปขาว มีเพียงการแสวงหาประโยชน์ทางเพศแก่หญิงเท่านั้น คือ ล้วงด้วยวาจาให้หลงรักแล้วไปได้เสียกัน จากนั้นก็ไม่รับผิดชอบอะไร โดยการนำส่งไปยังต่างประเทศให้เผชิญกับชะตากรรมเอาเอง และตักกระทำอย่างนี้ในแรงงานหญิงรายอื่นต่อไป

ผลเสียทำให้ แรงงานหญิงต้องสูญเสียความบริสุทธิ์ โดยไม่ได้รับการดูแลรับผิดชอบอย่างดี

กรณีศึกษา

นางสาวน้อย อายุ 16 ปี เป็นคนจังหวัดชัยนาท บิดามารดาเป็นเกษตรกร อาศัยอยู่ในจังหวัดจบการศึกษาระดับ ปวช. ทำงานมาแล้ว 3 ปี ฝีมือดี ชยันทำงานไม่มีปัญหากับใคร เป็นที่รักของทุก ๆ คน ร่ำเรียงตามประสาวัยรุ่น มาพบกับคู่ซึ่งทำงานเป็นพนักงานส่งของ (เพื่อนผู้จัดการ) แต่งตัวดีเสมออายุ 25 ปี ทั้งสองคบกันมา 3 เดือน แล้วได้เสียกัน น้อยรักทุ่มมากแต่คู่ไม่ได้รักเท่าที่เธอรัก คู่หาทางส่งเธอไปทำงานต่างประเทศ เพราะหากเธออยู่จะทำให้ตนอยู่ลำบากโดยบอกน้อยให้ไปเพื่อครอบครัวเราทั้งสองคน น้อยจึงยอมไป และคู่ก็ทิ้งเธอหายไปจากความทรงจำของทุก ๆ คนในที่สุด จากนั้นคู่ก็ทำเช่นนี้กับหญิงอื่นในโรงงานอีกต่อไป ผู้วิจัยสอบถามจากผู้จัดการฝ่ายธุรการ ฯ ซึ่งเป็นคนใกล้ชิดกับคู่กระทำการละเมิดแรงงานหญิง ในสิทธินี้ เพราะไม่สามารถสอบถามกับคู่ได้โดยตรง ส่วนแรงงานหญิงที่จากไปทำงานในต่างประเทศก็ไม่เคยพบเธออีกเลย

6. สิทธิในการได้รับการคุ้มครองและสวัสดิการตามกฎหมายกำหนด

มาตรา 7 "ทุกคนเสมอกันตามกฎหมาย และมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองของกฎหมายเท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด ๆ (คณะกรรมการประสานงานองค์การสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย, 2527)

มนุษย์ในระบบทำงานสิ่งที่จำเป็นที่สุด คือ สวัสดิการ ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดให้สำหรับผู้ใช้แรงงานแล้ว ตั้งแต่ค่าจ้าง วันลา การพักผ่อน ค่าล่วงเวลา ค่ารักษาพยาบาล รถรับ-ส่ง ห้องน้ำ น้ำดื่ม บ้านพัก ฯลฯ สิ่งเหล่านี้สามารถทำให้เกิดความสุขในการทำงานได้ ซึ่งความสุขเป็นยอดแห่งความปรารถนาของคนไทยปัจจุบันที่ล้วนแสวงหาในกระแสของสังคมที่ปั่นป่วนจนหาความสุขมิได้

จากการวิจัย พบว่า แรงงานหญิงส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับสวัสดิการเพียงพอ แก่ความ



ต้องการ ซึ่งผู้วิจัยจะได้อภิปรายชีวิตของแรงงานหญิงในด้านสวัสดิการตั้งแต่เข้าจรรดค่า มีดังนี้

1. ห้องส้วมไม่เพียงพอ มีห้องน้ำเพียง 20 ห้อง แต่ผู้ต้องการใช้ในยามเช้า มีอยู่ถึง 170-180 คน ตื่นพร้อมกันและต้องทำงานเช้าและเลิกพร้อมๆกัน ตอนสายๆจะได้ยินคนงานบ่นเสมอ ห้องน้ำไม่เพียงพอนี้ อาจทำให้ผลเสียเกิดกับระบบทางเดินปัสสาวะได้ เช่น โรคปัสสาวะอักเสบ และการไม่ได้อาบน้ำทั้งวัน ทำให้ร่างกายไม่สดชื่น มีกลิ่นตัว และเหนียวสอชื้น ไม่สบายตัว
 2. น้ำดื่ม มีเครื่องทำน้ำเย็นไฟฟ้าอยู่ 1 จุด เป็นตู้ที่เปลี่ยนขวดน้ำได้ทางด้านบน แล้วใช้ปากขวดทิ่มลงด้านล่าง เข้าไปในเครื่อง ถ้าเสียปลั๊กน้ำก็จะเย็นแต่ไม่ค่อยได้เสียب เพื่อมาตรการประหยัดไฟ น้ำก็เปลี่ยนด้วยน้ำประปาทุกครั้งที่น้ำหมด
 3. สิ่งแวดล้อมขณะทำงานก็มีแต่ฝุ่นผง ไม่มีความสวยงามใดมาประกอบเพื่อจรรโลงให้พนักงานมีจิตใจเบิกบาน เครื่องปรับอากาศจะใช้ในบริเวณที่ฝ่ายนายจ้างทำงานอยู่เท่านั้น สะอาดเรียบร้อย แต่ฝ่ายผลิตไม่มีเครื่องปรับอากาศ เครื่องใช้ไม่สอยในการทำงานสกปรกมาก และไม่งดงาม
 4. อาหารกลางวันไม่ถูกหลักโภชนาการ เพราะแม่ครัวของโรงงานไม่มีความรู้จะฉีดยาฆ่าแมลงเหนือถาดอาหาร เพื่อป้องกันแมลงวันตอม
 5. การเจ็บป่วย ในช่วงบ่ายจะเกิดอุบัติเหตุขึ้นเสมอ เพราะอาการง่วงหลังอาหารมื้อกลางวัน เข็มจักรจะตำมือ ไม่มีแพทย์พยาบาล จะรักษากันเอง
 6. เงินล่วงเวลา จ่ายไม่ตรงกับกฎหมายกำหนด คือ ชั่วโมงละ 10-20 บาท ไม่ใช่ 1.5 เท่าค่าแรง
 7. บ้านพัก คับแคบต้องอาศัยอยู่ร่วมกันหลายคน เงินเดือนถูกหักไว้เป็นค่าน้ำบ้านพักอีกเดือนละ 600 บาท
 8. วันลาหยุดไม่มีเลย เพราะมีงานเร่งตลอดเวลานักงานอดิโรยมากต้องทำงานต่อเนื่อง
- นายจ้างมีภาระกิจประจำวันมากมายจนไม่มีเวลาดูแลสิ่งเหล่านี้ ให้สมบูรณ์ได้ เพราะแต่ละแผนกมีงานเต็มที่อยู่แล้ว ไม่มีใครมาสนใจเรื่องที่อยู่จุกจิกเล็กน้อย จะนำไปสู่ปัญหาได้ ได้แต่ฝากให้แต่ละคนช่วยกันดูแลเอาเอง
- ผลเสียแก่พนักงานหญิง คือ ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ลำพังความ

สามารถตนเองก็น้อยไม่เพียงพอจะดูแลตัวเองให้ดี อาศัยผู้ใหญ่เป็นที่พึ่ง เพื่อนำทางชีวิตไปสู่ที่ ดีกว่า ผู้ใหญ่ก็ไม่มีเวลาให้ ต่างอยู่กันอย่างอดทน ทำไหวก็ทำ ที่ทำไม่ไหวก็ลาออกไป หาที่ อื่นที่ดีกว่า เป็นทางเลือกให้แก่เธอในทุกวันนี้

กรณีศึกษา

หนู อายุ 16 ปี ลูกจ้างรายวัน แผนกบรรจุหีบห่อ ชยัน ช่างพูด การศึกษาระดับประถมศึกษา หน้าที่ดี ร่าเริง มีสัมมาคารวะ เฉลียวฉลาด บิดามารดาเป็นเกษตรกร ในจังหวัดบุรีรัมย์

ผู้วิจัย : "อ๋มย์! พี่สงสัยนะ"

หนู : "อะไรหรือคะ"

ผู้วิจัย : "ไม่มีอะไรๆ ที่นี้ดีเลยสักอย่างเนี่ย อยู่กันได้อย่างไร" ชี้ไปที่อาหาร อาคาร บ้านพัก และอาคารที่ทำงาน

หนู : " โถ...พี่ อะไรไหนไม่ดี....เนี่ยดีแล้ว"

ผู้วิจัย : "เธอ!...จริงเธอ"

หนู : "ชีวิตมันมีแต่งาน ๆ นะ ไม่เห็นเธอ มันไม่ต้องคิดถึงอะไรแล้ว กลางคืน เหนื่อยก็นอนหลับสบาย แล้วเช้าก็ค่อยว่ากันใหม่ อยู่บ้านหนูไม่มีอย่างนี้ หรือคะ ชาวบ้านไม่มีจะกินเลย นี่ยังมีให้กินนะ"

ผู้วิจัย : "แล้วรู้มั๊ยเนี่ยว่ายามาแมลงน่ะมันอันตราย"

หนู : "ไม่รู้" มองหน้าผู้วิจัย

ผู้วิจัย : "ตายนะ ขนาดยังตาย แล้วคนจะเหลืออะไร"

หนู : "โอ้ย...พี่เอาอะไรมากมายนักหนา ดีกว่าอยู่บ้านไม่มีอะไรใช้เลยนะ แม้ แต่ข่าวสารจะกรอกหม้อ บ้านหนูสกปรกมากกว่านี้อีก คนงานอื่นก็เหมือน กันอย่างนั้นทั้งนั้น ไม่เชื่อหนูให้พี่ไปดูบ้านเขาก็ได้ สกปรกยิ่งกว่านี้อีกจริงๆ"

7. สิทธิในการได้รับการพัฒนาและปกป้อง ในฐานะสมาชิกแห่งรัฐ

มาตรา 21 "ทุกคนในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคมมีสิทธิในความมั่นคง ทางสังคมและมีสิทธิในการบรรลุถึงสิทธิทางเศรษฐกิจ ทางสังคม และทางวัฒนธรรม อันจำเป็น อย่างยิ่งสำหรับเกียรติศักดิ์ของตน และการพัฒนาคุณภาพของตนอย่างอิสระ ทั้งนี้โดยความ เพียรพยายามแห่งชาติ และโดยความร่วมมือระหว่างประเทศ และตามระบอบการและทรัพยากร ของแต่ละรัฐ" (คณะกรรมการประสานงานองค์การสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย, 2527)

พลเมืองไทยทุกคนที่อยู่ในรัฐ มีสิทธิที่จะได้รับการทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และคุ้มครองให้ปลอดภัยจากการคุกคามจากภายนอก โดยมีเจตจำนงร่วมกันที่จะอยู่ในสังคม ประชาคม และองค์อธิปัตย์เดียวกันย่อมได้รับการพัฒนา และปกป้องเหมือนกัน มิใช่ว่าขณะที่ฝ่าย นายจ้างได้รับการพัฒนาส่งเสริมให้เจริญรุ่งเรือง แต่ชีวิตของผู้ใช้แรงงานกลับตกต่ำโดยเฉพาะ อย่างยิ่งแก่แรงงานหญิง

ผลการวิจัยพบว่า นายจ้างหลังจากที่ได้รับนโยบายการค้าเพื่อส่งออก มาใช้ ทำให้ใบสั่งตัดจากลูกค้าต่างประเทศมีมาก เงินเข้าสู่โรงงานมาก แต่ถูกจ่ายเป็นค่าแรงแก่ ผู้ผลิต ซึ่งได้แก่เหล่าแรงงานหญิงเพียงครึ่งหนึ่งของรายได้จากงานหนึ่งๆ ในครึ่งหนึ่งที่ถูกจ่ายนี้ จัดสรรให้แก่แรงงานหญิงจำนวนมาก ทำให้ได้รับไปเพียงคนละเล็กน้อยพอประทังชีวิตเท่านั้น แต่ นายจ้างได้รับครึ่งที่ไม่มีการจัดสรรให้กับผู้ใดอีก สวัสดิการที่จัดทำให้แก่พนักงานจะครบถ้วนตาม ความต้องการของผู้ใช้แรงงานหญิง แม้จะมีบ้างที่ไม่ครบ เจ้าหน้าที่แรงงานของรัฐที่ทำหน้าที่คุ้มครอง ช่วยเหลือดูแลเธอกลับไม่ได้ทำหน้าที่ปกป้อง เธอเต็มที่ ซึ่งมักจะเข้าตรวจโรงงานใน ระยะเวลาอาหารกลางวัน ผู้จัดการบริษัทก็จะพาไปเลี้ยงอาหารมื้อละไม่กี่พันบาท ให้อิ่มมอ ร่อย และแยกย้ายกันกลับที่ทำงาน คือ แรงงานจังหวัดก็กลับศาลากลาง ผู้จัดการบริษัทก็กลับเข้าโรงงาน ทุกอย่างในโรงงานเป็นปกติตามเดิม เพราะมารยาทในสังคมไทยที่ให้เกียรติแก่นายจ้าง และเจ้า หน้าที่ของรัฐ ทำให้เป็นจุดอ่อนของการตรวจงาน

เจ้าหน้าที่ของรัฐด้านแรงงาน เมื่อได้รับการรายงานจากลูกจ้างก็ไม่ กระวีกระวาดช่วยเหลือเข้าข้างผู้ใช้แรงงาน มารยาทในการต้อนรับไม่ดี เจรจาไม่ถ้อยที่ถ้อย อาศัย สถานที่ไม่เอื้อให้เธอกล้าเข้า เขาจัดสถานที่ไม่เป็นกันเองกับแรงงานหญิง

กรณีศึกษา

วา (ผู้นำแรงงานหญิง) อายุ 38 ปี ลูกจ้างรายวัน แผนกเย็บ ทำงานมาแล้ว 4 เดือน ตามปกติใจกล้า เป็นอยู่อย่างง่ายๆ พูดจาตรงไปตรงมา ชยันทำงาน ร่าเริง

ผู้วิจัย : "ไงนี่" ทักทายปกติเห็นกำลังคุยอยู่กับลูกนามฝ่ายตัด

พี่วา : "ไม่ได้ความ แรงงานจังหวัดปิด ไม่ทำงานกันหรือวันนี้ นี่ต้องรอวันจันทร์ โน่นเลย"

ผู้วิจัยไม่ทราบเลยว่าเขาต้องการไปรายงานจังหวัดว่าอะไร ตอนนั้นยัง

ไม่ได้ได้รับความไว้วางใจจากพนักงานหญิงเท่าใด ทำให้ไม่กล้าถามว่ามีปัญหาอะไร กว่าที่จะทราบก็วันที่เขาทำการประท้วงหยุดงานในเดือนต่อมา

ลุงนาม : "ใช่ นี่ถ้าคุณเล็กไม่รู้ไม่ได้เลยนะ" อาจจะเป็นเพราะผู้วิจัยอยู่ด้วย

พี่วา : "ไปหากี่พูดกะเราอย่างกะหมูกะหมา แล้วห้องมันนะ เราก็ดูๆด่าๆ อยู่ด้วย เรามันคนไม่มีความรู้ เข้าไปแล้วมันตื่นเต้น ทำอะไรไม่ถูกมือไม้ไม่รู้จะวางตรงไหน อย่างไรดี พูดกะมันก็ยังไม่ค่อยจะถูกเลย มันเห็นเราทำอะไรไม่ถูก แทนที่มันจะต้อนรับเราให้ดี เพราะมันมีความรู้มากกว่า ฟังพาอะไรมันไม่ค่อยได้"

ผู้วิจัย : "พี่อย่ากลัวซี ให้คุยแบบที่คุยกันอยู่นี้แหละ"

พี่วา : "โอย มันเขี้ยว! รู้หมดนะจะดักอย่างไร อย่างไร อย่างไรอย่างงี้รับเรื่องไว้เท่านั้น เดี่ยวจะดำเนินการให้ เดี่ยวของมันไม่รู้เมื่อไหร่ยกเว้นมันจะเอาความดีความชอบละ ทำดีเลยที่นี้ รอวันจันทร์ก่อนไปทำงานเหอะ เดี่ยวเขาส่งส่วยมาคุยอะไรกันอยู่ตรงนี้"

ผลเสียแก่แรงงานที่ไม่ได้รับสิทธิของการพัฒนาและปกป้องในฐานะสมาชิกแห่งรัฐ คือ ยากจน ลำบากกว่าอาชีพอื่น งานหนักได้รับเงินไม่คุ้มเหนื่อย ต้องทำงานหามรุ่งหามค่ำ ร่างกายทรุดโทรม ขาดความรักจาก พ่อ-แม่ มีลูกไม่สามารถเลี้ยงได้ สภาพแวดล้อมการทำงานไม่ก่อให้เกิดจินตนาการและการสร้างสรรค์ กิน อยู่ หลับนอนอย่างไม่ถูกสุขลักษณะ ฯลฯ เหมือนกับผู้หญิงในอาชีพอื่นๆ ขณะที่ตนสามารถสร้างสิ่งของเพื่อการบริโภคตลอดมา

ทางเลือกที่แรงงานหญิงใช้ในทุกวันนี้ คือ อดทน ทำแต่เงินเพื่อชีวิตอยู่ในแต่ละวันพอมีเงินเลี้ยงปากท้องของตนเองเท่านั้น เหลือบ้างเล็กน้อยก็ส่งให้บิดามารดาที่คอยอยู่ทางบ้านในต่างจังหวัด

ข. สิทธิในการยอมรับนับถือ หมายถึง การปฏิบัติต่อกันด้วยการยอมรับซึ่งกันและกัน โดยตระหนักถึงศักดิ์ศรี และคุณค่าของชีวิตอันเท่าเทียมกัน (วิจิต มันทราภรณ์, 2535) ซึ่งการยอมรับนับถือกันนี้ ผู้วิจัยหมายรวมไปถึงการยอมรับสหภาพ (Union) ด้วย คือ เป็นการมองจากปัจเจกชน และกลุ่มองค์กร ว่า ใน 2 มิติ ที่เป็นปัญหาในการอยู่ร่วมกันและควรจะมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ดังนั้นในขอบเขตการศึกษานี้จึงมุ่งพิจารณา ประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน 2 ลักษณะคือ

1. สิทธิในการปฏิสัมพันธ์จากนายจ้างในระบบทวิภาคี

มาตรา 1 "มนุษย์ทั้งหลายเกิดมามีอิสระ และเสมอภาคกันในเกียรติศักดิ์และสิทธิ ต่างมีเหตุผลและมโนธรรม และควรปฏิบัติต่อกันด้วยเจตนารมณ์แห่งภราดรภาพ" (คณะกรรมการประสานงานองค์การสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย, 2527)

การอยู่ร่วมกันของคนในสังคม หรือ การที่ลูกจ้าง-นายจ้างในระบบการทำงานร่วมกันอยู่ภายในโรงงาน ซึ่งถือเป็นสถาบันทางสังคมสถาบันหนึ่งนั้น ย่อมที่จะต้องมีการปฏิสัมพันธ์ต่อกันตามบทบาทและสถานภาพของแต่ละคน โดยที่การปฏิสัมพันธ์ที่ต่อกันนั้น จะนำไปสู่การเอื้ออาทรที่ดีซึ่งกันและกัน ตลอดจนหากการปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีลักษณะตรงกันข้าม ก็จะได้ผลลัพธ์ออกมาตรงกันข้ามเช่นกัน ถึงแม้ว่า สังคมไทยของเราจะแบ่งให้คนรวยและผู้น้อยมีอำนาจเหนือกว่าคนยากจนและผู้น้อย แต่ในมโนธรรมและขนบธรรมเนียม โดยแต่เดิมกำหนดให้ทั้ง 2 ฝ่ายสามารถอยู่ร่วมกันได้ดีมีความสุขกันเอง เรียบง่าย เช่น ผู้ใหญ่เอ็นดูผู้น้อย ผู้น้อยก็เคารพและยำเกรงผู้ใหญ่ คนมีก็แจกจ่ายทำทานแบ่งปันให้เข้าคนยากจน คนยากจนก็ช่วยเหลือเป็นหูเป็นตา รักษาและสร้างทรัพย์ให้อย่างจงรักภักดี เป็นพลังผลักดันและเกื้อกูลกันทั้งสองฝ่าย แลกทรัพยากรที่มีอยู่ในตนเองแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า ฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างต่างคนต่างรับผิดชอบหน้าที่การทำงานของตนให้สำเร็จตามเป้าหมายเท่านั้น ยกเว้นผู้จัดการฝ่ายผลิตเดิมทั้ง ขาดการสนทนากันอย่างเข้าอกเข้าใจกันให้ลึกซึ้งถึงความต้องการของแต่ละฝ่าย เห็นแต่การต่างคนต่างก้มหน้าก้มตาทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เวลาผู้จัดการบริษัทเดินตรวจโรงงาน พนักงานจะชยันทำงานเป็นพิเศษ เวลาเดินสวนทางลูกจ้างจะก้มหน้าก้มตาเดิน ค้อมหลังลงเล็กน้อย นายจ้างมองบ้างไม่มองบ้าง จะมีการปฏิสัมพันธ์กันบ้างเล็กน้อยในบางรายแล้วก็แยกทางกันเดิน เวลาเข้าพบนายจ้างก็จะสำรวม เรียบร้อย อ่อนน้อม นุดมีหางเสียงทุกคำ (ลงท้ายประโยค "ค่ะ" เสมอ) แรงงานหญิงส่วนน้อยไม่พูดด้วยเลยมาทำงานเอาเงินแต่เพียงอย่างเดียว ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนมี แต่ว่ากับนายจ้างจะไม่ยอมพูดด้วยเลยมีอยู่ประมาณ 1 ใน 4 ของพนักงานหญิงทั้งหมด นายจ้างจะไม่ขี้เล่นเหมือนกับที่เล่นกับพนักงานชาย ซึ่งอาจจะเพราะนายจ้างเป็นผู้ชาย จึงไม่ได้หยอกล้อกับแรงงานหญิงมากก็ได้

นายจ้างมักจะใช้การบริหารงานสมัยใหม่ แทนการบริหารงานแบบที่ใช้ในสมัยดั้งเดิม (พ่อ-ลูก) ที่ท่านประธานบริษัทเคยอยู่กับลูกจ้างรายเดือนที่มีอายุมากๆ แล้ว ซึ่งเป็นข้าเก่า

แต่่าเลี้ยงกันมาก่อนที่สามารถอยู่กันอย่างจงรักภักดี และจะดำเนินการบริหารงานโรงงานแบบสมัยใหม่นี้เสมอ ทำให้การทำงานในฝ่ายธุรการและงานทั่วไปปรับตัวเข้ากับการบริหารงานสมัยใหม่หรือ แบบอเมริกัน คือ แบ่งแยะงานกับทำตามหน้าที่ไม่ก้าวก่ายกัน ทำลายความสัมพันธ์แบบพ่อปกครองลูกและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยไม่มีความรักเอ็นดูและให้อภัย กลายเป็นถ้าทำผิดก็หักเงินค่าประกัน หรือตักเตือนในกรณีที่เป็นเรื่องเล็กน้อย ซึ่งบางที่ผู้จัดการบริษัท ประธานไม่ดำเนินเอง ก็จะให้ผู้จัดการฝ่ายธุรการและงานทั่วไป (เสมือนกันชน) คนนี้เอง ที่เจรจาบางครั้งดูจะดูร้าย ก้าวร้าว เพื่อการควบคุมพนักงานให้อยู่ในการปกครองของโรงงาน ในความคิดของนายจ้าง คือ ขอเพียงมีผลงานสำเร็จออกมาตรงตามใบสั่งตัดลูกค้ำกำหนดก็เพียงพอแล้ว ส่วนพนักงานของโรงงานก็จะเลี้ยงดูพออยู่ได้ (แต่อยู่แบบไม่ดี) และจะไม่ใช้ความโหดร้ายแก่พนักงานเพราะเกรงภาพพจน์ตนในสายตานิงานเสีย และสวัสดิการที่จัดให้ไม่ครบตามที่กฎหมายกำหนดไว้

ผลเสียที่เกิดแก่แรงงานหญิง คือ ความรู้สึกที่อยากจะทำงานน้อยลง หรือขี้ขลาดและกำลังใจในการปฏิบัติงานลดลง

ทางเลือกที่แรงงานหญิงที่เธอเลือกใช้ต่อประเด็นปัญหา ใครมีปฏิสัมพันธ์ไม่ดีกับฝ่ายนายจ้าง คือ เจยและทำงานต่อไป หากที่ทำงานใหม่ที่มีนายจ้างใจที่ดีกว่าเดิม

กรณีศึกษา สิทธิในการยอมรับนับถือ

นางสาวเพ็ญ อายุ 16 ปี ลูกจ้างรายวัน ในตำแหน่งบรรจุหีบห่อ การศึกษาระดับประถมศึกษา ทำงานมาแล้ว 2 ปี อาศัยในบ้านพักของโรงงาน บิดามารดาเป็นเกษตรกรจากจังหวัดนครสวรรค์ เดินทางออกมาจากอาคารตัดเย็บชั้นล่าง พบกับผู้จัดการฝ่ายธุรการ กำลังเก็บวัสดุ เพื่อการหีบห่อ

ผู้จัดการ : "อ้าว! ทำไมมาทั้งแถวนนี้ เอาไปเก็บ " พูดกับเธอด้วยเสียงดูตัน ซึ่งตามปกติพูดกันด้วยดีก็ได้ น่าจะใช้ภาษาและน้ำเสียงที่นุ่มนวล และให้เกียรติกันมากกว่านี้ได้

เพ็ญ : เธอก็ทำท่าที่แข็งๆ ยื่นมือไปรับวัสดุชิ้นนั้นมา

ผู้จัดการ : "อ้อยสรว้อยอยู่นั้นแหละ อยู่มาตั้งนานยังไม่รู้ภาษา...วอนซะแล้ว ไป! รีบไปทำงาน"

2. สิทธิในการจัดตั้งและมีส่วนร่วมในกิจกรรมสหภาพแรงงาน

มาตรา 20(1) "ทุกคณะสิทธิในอิสรภาพแห่งการร่วมประชุม และการตั้งสมาคม

โดยสันติ

(2) "บุคคลใด ๆ จะถูกบังคับให้สังกัดสมาคมหนึ่งสมาคมใดไม่ได้"

มาตรา 23(4) "ทุกคนมีสิทธิที่จะจัดตั้งและจะเข้าร่วมสหพันธ์กรรมกร เพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ของตน" (คณะกรรมการประสานงานองค์กรสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย, 2527)

ในการทำงานสมัยใหม่นี้ จำเป็นจะต้องอาศัยการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน เพื่อเรียกร้อง หรือ ต่อร้องกับนายจ้าง สหภาพจึงเป็นเครื่องมือสำคัญของแรงงานที่สามารถทำให้ของตนได้รับการคุ้มครองจากสังคมและรัฐได้ ดังจะเห็นได้จากโรงงานขนาดใหญ่ที่เป็นแหล่งรวมของพนักงานฝ่ายการผลิตยานยนต์ ปทุมธานี พระประแดง ฯลฯ หลายแห่งจะมีสหภาพแรงงานคอยปกป้องผลประโยชน์ให้แก่พนักงาน โดยมาจากการรวมตัวของฝ่ายลูกจ้างเอง และบริหารงานสหภาพด้วยลูกจ้างเอง ให้นายจ้างทำตามขอบเขตของกฎหมายที่กำหนด

จากการวิจัยพบว่า ไม่มีสหภาพแรงงานในโรงงานนี้ในเวลานี้ มีเพียงกลุ่มเล็กๆ หลายๆกลุ่มที่จะสนทนากันถึงความต้องการของตน เช่น ต้องการวันพักผ่อนให้มากขึ้น ได้รับค่าแรงมากขึ้น วิจารณ์นายจ้างในด้านต่างๆที่ตนสนใจ ต้องการห้องน้ำมากขึ้น แต่ก็ไม่เคยเรียกร้องใช้การฝากคนไปบอกนายจ้าง ถ้านายจ้างไม่ทำตามก็ไม่มีปฏิกิริยาอะไร อยู่กันสงบเงียบ ชยันทำงานทุกวัน มีอยู่ระยะหนึ่งงานเร่งมาก นายจ้างห้ามมิให้สนใจเรื่องเกี่ยวกับอะไรก็ตามที่ย้อยู่นอกและจะนำไปสู่การรวมตัวแบบสหภาพ เช่น เห็นการอ่านหนังสือพิมพ์จะรีบเก็บมาทันที แล้วไล่ไปทำงาน บอกว่า"อย่าไปสนใจเลยมอมเมาไปๆ ทำงาน" แรงงานก็จะเก็บคืนผู้จัดการฝ่ายธุรการไป นายจ้างกำลังวางแผนให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นในโรงงาน โดยนายจ้างจะวางรูปแบบการบริหารให้และเอาพนักงานที่ตนคุมได้เข้าเป็นเจ้าหน้าที่ จะได้สะดวกในการปกป้องผลประโยชน์นายจ้างได้ ไม่ใช่เพื่อปกป้องผลประโยชน์ของแรงงานหญิง

ผลเสียต่อแรงงานหญิง ต้องอดทนอยู่อย่างที่ไม่ได้รับสิ่งที่ตนต้องการ

ทางเลือกสำหรับแรงงานหญิงในสิทธิด้านนี้ คือ อยู่เฉยๆ

กรณีศึกษา

มีการชุมนุมประท้วงโดยหยุดทำงาน แล้วไปจับกลุ่มอยู่นอกโรงงานประมาณ 20 คน ร้องเพลง ตีกระมัง ขวดสุรา เดินรำกันแบบง่ายๆ เนื้อเพลงที่ร้องสื่อความหมายในทำนองเรียกร้องขอสิ่งที่ตนต้องการจากนายจ้าง ขณะที่ผู้จัดการบริษัท และประธานออกไปทำธุระข้างนอก ทำให้พนักงานที่นั่งเย็บจักรอยู่สนใจและกำลังจะลุกจากจักร ไปสมทบกับเพื่อนที่ข้างนอก

กว่าครึ่งของคนที่เหลืออยู่ ผู้จัดการฝ่ายผลิตหนักใจเพราะงานกำลังเร่งเสร็จ จะไม่ทันการนัดหมายกับลูกค้า ขณะทำงานอีกใบสั่งตัดจากงานงวดที่แล้วถูกส่งกลับคืน เพราะทำผิดคำสั่งลูกค้า ต้องกลับมาแก้ไขใหม่ ทำให้พนักงานต้องรีบแก้ไขงานเดิม เกิดความเบื่อหน่ายในงาน อดนอน ต้องเพิ่มทุนการผลิตให้สูงมากขึ้น นำความหนักใจแก่ทุก ๆ ฝ่าย จนผู้จัดการฝ่ายบุคคลต้องลงไปขอให้พนักงานช่วยกลับเข้าทำงานตามปกติ หัวหน้านำประท้วงเป็นพนักงานหญิงควบคุมยากมาก

กรณศึกษา
น้องกาญจน์ อายุ 18 ปี ลูกจ้างรายวันแผนกรักษาความสะอาด ทำงานมาแล้ว 8 เดือน กำลังหัดเย็บจักร บิดามารดาค้าขายในจังหวัดนครสวรรค์

ผู้วิจัย : "น้องเวลาเราอยากให้นายจ้างให้ในสิ่งที่เราต้องการ ทำอย่างไรคะ"

กาญจน์ : "ก็บอกเขาสิคะ"

ผู้วิจัย : "แล้วถ้าเป็นเรื่องที่บอกไม่ได้ล่ะ"

กาญจน์ : "เราก็คุยกันเอง ตามกลุ่มเพื่อนนี่ไง มีเยอะแยะเลยคะตั้งหลายกลุ่ม"

ผู้วิจัย : "แล้วเคยมีกลุ่มไปเรียกร้องมั๊ย"

กาญจน์ : "ไม่มีคะ คุยกันเฉยๆ อยู่กันแค่นี้ ไม่กล้าคะ พี่เลิกห้ามด้วยไม่ให้คุยเรื่องไม่ดีของโรงงาน อะไรไม่ดีก็ให้มาบอก แต่ไม่มีใครกล้าหรอกคะ เขามีคนคอยดูแลอยู่ จับกลุ่มกันเข้าเขาเห็นก็ห้ามแล้ว วงแตก ทำแต่งงานๆ เนี่ยลั่นมืออยู่เลย ไปแล้วนะพี่เดี๋ยวงานไม่เสร็จ งานค้างอยู่เยอะแยะเลยคะ"

ค. สิทธิในการดำเนินชีวิตและพัฒนาตนเองตามแนวทางชอบธรรม หมายความว่า บุคคลย่อมมีสิทธิที่จะดำเนินชีวิต และพัฒนาตัวเองอย่างที่เขาคงต้องการ ซึ่งสังคมต้องให้โอกาสสำหรับสิ่งนี้ด้วย (วิทิต มั่นตราภรณ์ , 2535) โดยการศึกษาข้างนี้มุ่งประเด็นความสนใจไปที่ลักษณะงานที่แรงงานหญิงต้องกระทำในทุกๆด้านมี 4 ลักษณะ คือ

1 สิทธิในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

มาตรา 23(1)"ทุกคนมีสิทธิในการทำงาน... โดยอิสระในเงื่อนไขอันยุติธรรมและเป็นประโยชน์แห่งการงาน และในการคุ้มครองต่อการว่างงาน" (คณะกรรมการประสานงานองค์กรสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย, 2527)

มนุษย์ในระบบทำงานตามหลักการบริหารงานบุคคลจะต้องได้รับพัฒนาให้ ทรัพยากรบุคคลได้เข้าไปสู่ตำแหน่งสูงขึ้นไป หมายความว่า เมื่อระยะเวลาผ่านจากตำแหน่งที่เคย อยู่จะต้องได้ทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม เช่น พนักงานเย็บได้เป็นพนักงานระดับหัวหน้า จะ สร้างความภูมิใจให้แก่ชีวิตของแรงงานหญิงได้มากที่สุดทีเดียว

จากการวิจัยพบว่าพนักงานที่เคยเข้ามาในตำแหน่งใดจะคงอยู่ในตำแหน่ง นั้น ไม่ได้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแต่ประการใด แรงงานหญิงบางคนเคยเย็บมาแล้ว 20 ปี ก็ยังคงเย็บอยู่อย่างนั้น หากจะมีการเปลี่ยนไปสู่ตำแหน่งสูงก็จะไม่ถึงระดับฝ่ายบริหาร ยกเว้น บางคนลาออกไปทำที่อื่นก็จะได้งานสูงขึ้นไปกว่าเดิม เพราะตำแหน่งสูงมีน้อย นายจ้างก็จะวาง ทำที่เฉยในเรื่องของความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของแรงงานหญิง เสมือนมิได้มีอะไรผิดปกติ เพราะเข้าใจว่าไม่มีแรงงานหญิงคนใดจะอยู่กับโรงงานได้ถาวร อีกไม่นานก็จะเบื่อและจากโรงงาน ไป แรงงานหญิงเข้ามาเพียงเพื่อใช้เป็นสถานที่ในการฝึกงาน พอทำเป็นแล้วก็จะไปทำงานที่อื่น หาจักรเย็บเอาเองได้

ผลเสียที่เกิดขึ้นแก่แรงงานหญิง คือ คงอยู่กับที่ในตำแหน่งเดิม ไม่ก้าวหน้า ไปในตำแหน่งสูงกว่าได้เลย ไม่ท้อแท้แต่หาทางออกในด้านอื่นเพื่อเบนความสนใจ จะได้ไม่ใส่ ใจกับความไม่ก้าวหน้าของตนเอง

กรณีศึกษา

น้องแพรว อายุ 14 ปี บิดามารดาเป็นเกษตรกรจังหวัดสุโขทัย เข้ามาโดยการฝากงานเนื่องจาก เป็นเด็กฝาก ขณะอยู่ในโรงงานจึงเจียมเนื้อตัว ชยันทำงาน ไม่ช่างพูด การศึกษาระดับประถมศึกษา ปัจจุบันเป็นลูกจ้างรายวันแผนกเย็บ

ผู้วิจัย : "น้องไม่เบื่อหรือคะ ทำงานอยู่อย่างนี้ทุกวันๆ เข้ามาก็ต้องทำอยู่อย่างนี้ พรุ่งนี้ก็ทำอย่างนี้"

แพรว : "เบื่อค่ะ ไม่มีอะไรจะทำแล้วนี่คะ ไม่ทำก็ไม่พิน"

ผู้วิจัย : "ทำไมไม่ลองไปทำแผนกอื่นดูบ้างล่ะ จะได้ไม่เบื่อ น่าลองนะ"

แพรว : "อะไรล่ะคะ ตอนนั้นหนูตัดชุดขายค่าแรง รายวัน วันละ 40 บาทเอง นี่หนู มาเย็บเหมา 3-4 พันบาท ต่อเดือนแล้ว ความรู้ขนาดหนูได้ขนาดนี้ก็พอใจ แล้วคะ หนูหัดเย็บเอง 2-3 วันก็เป็นค่ะ แต่ต้องระวังหน่อย"

- ผู้วิจัย : "อะไร 40 บาท เองหรือคะ แล้วพอกินหรือ"
- แพร : "ก็พอแค่เลี้ยงตัวเอง แม่หนูมีลูกเยอะ แค่เลี้ยงตัวได้ แม่ก็พอใจแล้ว
ตอนได้เงินได้เยอะก็ไม่เหลือ หหมดเหมือนกัน อยากจะไปทำอย่างอื่นดูบ้าง"
- ผู้วิจัย : "เอาไปใช้อะไรหมดหือ เงินตั้งเยอะแยะอย่างนั้น พี่นะตอนจบใหม่ๆปริญญา
ตรี ให้แค่ 2,7000 บาท พี่ยังเหลือตั้งครึ่งใช้แค่พันกว่าบาทเอง"
- แพร : "ค่ากิน 900 บาท ค่าผ่อนนาส่งไปให้แม่ 2,000 บาท ค่ารถ 300 บาท ซื่อนั้น
ซื่อนี้ ก็ไม่เหลือแล้ว หนูอยากไปทำงานที่ยื้องง สิงคโปร์คะ"
- ผู้วิจัย : "เอางั้นเลยนะ"
- แพร : "คะพี่ แม่บ้านที่สิงคโปร์ ได้เงินเดือน 8,000 บาท สบายกว่าอยู่โรงงาน
อยู่กับคนแค่ 4-5 คนภายในบ้านของเขา ไม้วุ่นวายดี เหมือนอยู่นี่"
- ผู้วิจัย : "แล้วไปคอยกวาดถูบ้านนั้นนะ ไปก็ไปให้ตึๆ "
- แพร : "ง่าย! ทำได้อยู่แล้ว...กวาดถู เขามีเครื่องคะ ฝาก็ใช้เครื่อง สบายกว่า
คนใช้เมืองไทยอีก ติดแต่ภาษาหนูพูดภาษาอังกฤษไม่ได้ พี่สอนหนูได้มั๊ยคะ"
- ผู้วิจัย : "ไม่อย่างทำงานอื่นที่ดีกว่าหรือ เช่น ฝ่ายบุคคล หัวหน้าแผนกที่นี่"
- แพร : "หนูเรียนมาแค่นี้คะ ตำแหน่งพวกนี้เขาต้องมีการศึกษา ชีวิตหนูก็ทำได้แค่
อย่างนี้คะ"

2 สิทธิในความมั่นคงในการทำงาน

มาตรา 23(1) "ทุกคนมีสิทธิในการทำงาน...โดยอิสระในเงื่อนไขอันยุติธรรมและเป็นประโยชน์แห่งการทำงาน และในการคุ้มครองต่อการว่างงาน" (คณะกรรมการประสานงานองค์กรสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย, 2527)

ชีวิตของคนทำงานทั่วไปในสังคมล้วนต้องการความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ การได้ทำงานอยู่นาน ๆ ไม่ต้องเปลี่ยนงานบ่อย ๆ และการได้รับเงินค่าตอบแทนหลังจากเกษียณอายุการทำงาน ซึ่งถือเป็นความมั่นคงในการทำงานอีกอย่างหนึ่งตามหลักการการบริหารงานบุคคล เพื่อให้พนักงานที่ทำงานให้แก่โรงงานสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างดี เพราะตลอดระยะเวลาดำเนินงานที่ผ่านมาได้ทำประโยชน์เพื่อโรงงานไว้มาก ดังนั้นชีวิตภายหลังการเกษียณแล้วจะมีเงินจ่ายให้อาจจะในอัตราที่ต่ำกว่าเงินเดือนปกติที่เคยรับมา หรือการประกันสังคมที่ถือเป็นสวัสดิการของรัฐอย่างหนึ่งที่มีให้แก่บุคคลที่ทำงาน โดยที่การประกันสังคมในทุกวันนี้ไม่ครอบคลุมไปถึงการจ่ายหลังเกษียณอายุ จะมีเพียงค่าเจ็บป่วย ตาย ที่ดูจะสำคัญที่สุดในระยะแรกเริ่มของการนำเอาการประกันสังคมเข้าไปใช้ในประเทศไทย

จากการวิจัยพบว่าระยะเวลาทดลองงาน 6 เดือน แรงงานหญิงจะได้รับเป็นพนักงานประจำทันที ซึ่งเมื่อครบกำหนดแล้ว ฝ่ายบุคคลจะแจ้งให้ทราบว่าจะไม่ผ่านการทดลองงานและให้ออกไป ทั้ง ๆ ที่พนักงานใหม่ทำงานดีมาก โดยได้รับค่าแรงต่ำไปก่อนและจนกว่าจะได้บรรจุเป็นพนักงานจริง แต่ที่ผ่านมา อยู่กันได้ไม่นาน ก็ต้องถูกให้ออกไป ประกันสังคมก็ไม่ได้หลังเกษียณอายุแล้ว บำนาญ บำเหน็จ เมื่ออายุการทำงานสิ้นสุดลง ก็ไม่ได้รับ ผลเสีย คือพนักงานที่ไม่ผ่านการทดลองงาน 6 เดือน จะขาดรายได้ต้องหางานทำใหม่ในโรงงานอื่น

กรณีศึกษา

นางสาวอ้อม อายุ 16 ปี ลูกจ้างรายวันแผนกเย็บ ทำงานมาแล้ว 6 เดือน บิดามารดา เป็นเกษตรกรและแม่ค้าในจังหวัดสุโขทัย เรียบร้อย ชยันทำงาน ผลงานดีพอใช้

อ้อม : "หนูไม่ตีตรงไหน "ทำงานมาไม่เคยทะเลาะกับใครเลย กับพี่เล็กหนูก็ไม่เคยอะไรกับแก เจอก็หลบหนูกลับแก เพราะว่าเจ้านายบางทีก็เฉยๆ หรือ หนูเย็บไม่ดี หนูยอมรับว่าเย็บไม่เก่ง แต่ก็ไม่ค่อยเสียนะ จำนวนที่เย็บก็ไม่ค่อยน้อยกว่าคนอื่น ๆ หนูไม่เข้าใจเลย ที่นี้เดือนหน้าจะเอาเงินที่ไหน...เฮ้อ!

เพื่อน : "เฮ้ย! ไอ้อ้อมมันโพรมีย"

- อ้อม : "ไม่" หยุดสักครู "เขาเอาเกณฑ์ไหนมาตัดสินนะพี่หนูอยากู้อัจฉิง จะได้ทำให้ถูกใจเขาอะ"
- ผู้วิจัย : "อ้อม ชยันทำงานแล้วหรือ? "จริง ๆ แล้วทราบว่ามีฝ่ายบุคคลเขามี มาตราการเอาเด็กออกเมื่อครบ ระยะเวลาทดลองงาน เพื่อจะได้จ่ายค่าจ้างต่ำกว่าปกติได้เพราะอยู่ในระยะทดลองงาน พอจะได้เต็มอัตราในเดือนที่ 7 เขาจะให้บอก บอกว่าไม่พ้นโปร. ไม่สนใจว่าเด็กจะดีมากอย่างไรก็ตามเพราะถือว่าคนรุ่นใหม่เข้ามาฉาบฉวย โรงงานเป็นเพียง ทางผ่านของเขาเท่านั้น คล้ายมาฝึกงานที่นี่ แล้วเขาก็ไปทำงานทำที่อื่น นายจ้างรู้ว่าอยู่ที่นี้ไม่ได้นาน"
- อ้อม : "นี่พี่ตุงานอ้อมเย็บไม่เบี้ยว เย็บได้ตั้ง เยอะ แล้วหนูไม่เคยเกเรใครเลยนะ"
- ผู้วิจัย : "คิดมากน่า ทำงานไปเดี๋ยวผู้ใหญ่เขาก็เห็นเอง ไปต่อรองขออยู่อีกเดือนหนึ่งได้มัย"
- อ้อม : "หนูไม่กล้าพูดนะ" ว่าแล้วก็ก้มหน้าก้มตาเย็บงานของเธอต่อไป "

3 สิทธิในการพัฒนาทักษะในการทำงาน

มาตรา 26(2) "การศึกษาจะได้จัดไปในการพัฒนาบุคคลิกภาพของมนุษย์อย่างเต็มที่ และยังคงความเคารพต่อสิทธิมนุษยชน และอิสรภาพหลักมูลให้มั่นคงแข็งแรง..."

(คณะกรรมการประสานงานองค์การสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย, 2527)

ความรู้ในหน้าที่การงานเป็นสิ่งสำคัญต่อแรงงานหญิง ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานเป็นผลมาจากความไม่รู้ นายจ้างจึงมีการฝึกอบรมให้เข้าแรงงานในแผนกต่างๆ เข้าฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความรู้ และช่วยในการทำงานสร้างคุณค่าในตนเองแก่ผู้รับการฝึกอบรมได้ภาคภูมิใจว่า ตนรู้ ตนทำได้ แก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างไร เป็นการผ่อนคลาย และทำให้งานมีประสิทธิภาพ ตลอดจนประสิทธิผลเพิ่มขึ้นในระบบการผลิต

ผลการวิจัยพบว่า จะมีเพียงแค่ " การสอนงาน " ซึ่งใช้เวลาไม่นานก็จะทำได้ และหากเป็นแล้วก็ไม่ต้องพัฒนาให้สูงขึ้นไปอีก แรงงานหญิงก็เป็นเพียงเท่าที่จะสามารถก่อให้เกิดผลผลิตได้เท่านั้น เช่น การสอนเย็บ เป็นเวลาสักระยะหนึ่งก็จะเกิดความชำนาญไปเองคือ สามารถสร้างตะเข็บที่สวยงามได้มาก ภายในระยะเวลาอันรวดเร็ว

นายจ้างไม่เคยจัดให้มีการฝึกอบรมในพนักงานฝ่ายผลิต ทุกคนทำงานผิดพลาดบ่อย รู้สึกไม่มีค่าในการทำงานที่เดิม ทางเลือก ลาออก ไล่ออก อดทน อย่าคิดอะไรมาก
กรณีศึกษา

นายลาวัดแย้ อายุ 54 ปี เข้ามาทำงาน 11 ปี เป็นพนักงานรายเดือน

แผนกเย็บ มีบุตร 3 คน เป็นหนุ่มเป็นสาวแล้ว ชยันทำงาน ทำทางเนิบนาบ ค่อยๆพูดค่อยๆจา

ผู้วิจัย : "คุณป้าทำงานมานานแล้วไม่เบื่อหรือคะ"

ป้า : "เบื่อ มันก็เบื่อหรอก หนู! ทำอย่างไรได้ ก็เรามั่นใจนี่นะ ไม่รู้จะหาทางออกอย่างไร ไก่เย็บอยู่อย่างนี้ ป้าทำมาตั้งแต่สมัยคุณเล็กยังเด็ก วังตุตแป้นอยู่เลย อยู่ที่นี่สบาย ป้าไม่อยากจะไปอยู่ที่อื่น อยู่อย่างนี้ดีแล้ว มีเงินใช้ ป้าไม่มีความรู้มากอยู่ที่นี้ดีแล้ว อายุก็มากแล้วไปไหนไม่รอด "

ผู้วิจัย : "คุณป้าเห็นเขาฝึกพนักงานให้เก่งขึ้นมีย ค่ะ เก่งทั้งฝีมือทำงานและสบายใจในการทำงาน เขามีหลักสูตรต้องเรียนนะคะ ลัก 7 วัน หรือ 15 วัน เนี่ยที่นั่นมีมีย"

คุณป้า : "อืมม...ไม่เห็นนะ ก็ฝึกเอาใครสนใจก็เย็บ พวกเราวันนี้เขาอยากเป็นพนักงานเย็บกัน เพราะรายได้เงินมันมากกว่า ก็เห็นนั่งหัดเย็บกันอยู่ที่นี่ ตอนหลัง 5 โมงเย็นนะ พอเป็นก็ไปเป็นพนักงานเย็บเลย พอชำนาญเย็บเก่าๆ มันก็ลาออกไปทำที่อื่น อยู่ที่นี่มันอดอัดใจ ของเรามันทำเป็นอยู่แล้ว ก็ทำไปเรื่อยๆ มันจะไปทำอย่างอื่นป้าไม่เอาแล้วให้เด็กๆเขาดีกว่า"

ผู้วิจัย : "งั้นให้คุณป้าไปฝึกอบรมเรียนรู้เพิ่มเติม สนุกนะคะ จะได้พักผ่อนไม่ต้องทำงานไ้ ได้เงินด้วย คุณป้าไม่ชอบหรือ"

ป้า : "สมองไม่จำแล้วค่ะแก่แล้ว ให้เด็กๆเขาเรียนดีกว่า แต่ว่ามันอยู่กันไม่นาน มันก็ออกหมดไม่กี่เดือนหรอก"

ผู้วิจัย : "คุณป้าก็เย็บอยู่อย่างนี้นะหรือคะ"

ป้า : "(หัวเราะ) อย่างนี้มาสิบยี่สิบปีแล้ว"

4. สิทธิในการมีกิจกรรมเชิงสุนทรีย์

มาตรา 27(1) "ทุกคนมีสิทธิที่จะเข้าร่วมในชีวิตทางวัฒนธรรม ของประชาคมโดยอิสระ ที่จะบันเทิงใจในศิลปะและมีส่วนในความรุดหน้า และคุณประโยชน์ทางวิทยาศาสตร์" (คณะกรรมการประสานงานองค์กรสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย, 2527)

ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จำเป็นต้องอาศัยจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้สวยงาม เพื่อเอื้ออำนวยให้เกิด ความคิด จินตนาการ สร้างสรรค์ ตลอดจนการได้ฟังเพลง เป็นอีกรูปแบบหนึ่งที่แรงงานหญิงพึงมีฟังได้ในขณะทำงาน เพื่อการผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานและเพิ่มความสามารถในการคิดสร้างสรรค์

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตไม่มีผู้ใดได้ฟังเสียงเพลงในขณะทำงาน สิ่งแวดล้อมประเภทศิลปะต่างๆไม่ถูกนำมาใช้ในโรงงาน ก็จะพบเครื่องมือที่ใช้ในการผลิตเท่านั้น เพอร์นิเจอร์สวยงามตกแต่งภายในโรงงานไม่มีแม้แต่ชิ้นเดียว มีเพียงกองผ้าและเศษตัดเย็บไปหมด

นายจ้างมีการห้ามมิให้นำอุปกรณ์วิทยุ โทรทัศน์ เข้ามาในโรงงาน เนื่องจากจักรเย็บอุตสาหกรรมมีความเร็วสูง ทำให้อาจจะทำอันตรายขณะสนใจกับสิ่งบันเทิงนั้น และทำให้งานล่าช้าและสูญเสียการบริหารงาน

ผลเสียที่เกิดขึ้นแก่แรงงานหญิง คือ จิตใจจดจ่ออยู่กับงาน ทำให้เกิดความเครียดติดตามมา

ทางเลือกที่แรงงานหญิงเลือกใช้แก้ปัญหาแก้ความเครียด คือ ตั้งใจทำงานและไม่สนทนากับเพื่อนร่วมงาน เพราะเร่งผลิตให้ทันตามใบสั่งตัด

กรณีศึกษา

นางสาวหนู อายุ 16 ปี การศึกษาระดับประถมศึกษา และลูกจ้างรายวันในแผนกเย็บ เข้ามาทำงาน 6 เดือน

ผู้วิจัย : "ทำไมหนูไม่ชอบศิลปะหรือ" ว่าแล้วก็ชี้ให้ดูสิ่งสวยงามในห้องทำงานผู้จัดการบริษัท "พี่ว่ามันสวยดีออก"

หนู : "ชอบซีพี่" แล้วก็ก้มหาของตามเดิม

ผู้วิจัย : "นี่ถ้าในโรงงานเขามีเพลงเพราะๆ ก็ดีนะ"

หนู : "ที่เลิกเขาห้ามคะ เอาวิทยุเข้าไปยังไม่ให้เลย ขนาดชาวเบาห่านะ (มีนาหูทั้ง 2 ข้างของเธอ) พี่ก็วยยังรีบเลย"

ผู้วิจัย : "แปลกนะ ฟังเพลงไม่เห็นเป็นอะไรเลย ตีออกจะได้เพลิน มีความ
 สุขกับการทำงาน"นึกในใจต่อไปว่าผลผลิตจะได้สูงขึ้น คือ ทำงานได้เร็ว
 ชวัญพนักงานจะดีขึ้น มีความสุขกันทั้งเจ้านายและลูกน้อง แต่ก็ไม่ได้
 พุดออกมา



สาเหตุของปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนและแรงงานหญิง

ในการศึกษานี้ พอดีจะแยกสาเหตุของปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนแรงงานหญิง ในอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปได้ 2 ประการคือ.-

ก. สาเหตุโดยอ้อม ได้แก่

1. สภาวะเศรษฐกิจและตลาดโลก
2. สถาบันที่ทำหน้าที่รับผิดชอบ เช่น รัฐและองค์กรพัฒนาเอกชน

ข. สาเหตุโดยตรง ได้แก่

1. นายจ้าง
2. แรงงานหญิง
3. ค่านิยมและบรรทัดฐาน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับแรงงานหญิง

ซึ่งรายละเอียดสามารถแสดงได้ตามแผนภูมิดังต่อไปนี้

โครงสร้างสังคมโรงงาน	โครงสร้างสังคมไทย	โครงสร้างสังคมโลก
-ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง และแรงงานหญิง ในลักษณะสูง-ต่ำ	ค่านิยมและบรรทัดฐาน นายและชายเป็นใหญ่	
แรงงานหญิง	นายจ้าง	NGO+รัฐ
-ความยากจน	-สะดวกในการ บริหารงาน	-กฎหมายไม่ ศักดิ์สิทธิ์
-ความรู้น้อย	-ต้องการต้นทุน การผลิต	-นโยบายการ พัฒนาประเทศ
-ลักษณะนิสัย ของผู้หญิง	-ไม่กลัวกฎหมาย	-ประสิทธิภาพ การทำงาน เจ้าหน้าที่ต่ำ
-จริยธรรมน้อยลง	-จริยธรรมน้อยลง	
-ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม	-ภารกิจส่วนตัวของ นายจ้าง	
		-กระตุ่นการบริโภคและลงทุน -ส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้ แรงงาน

แผนภูมิที่ ๓ สาเหตุของปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนแรงงานหญิงในอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป

ก. สาเหตุโดยอ้อม ซึ่งเป็นสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อภายนอกโครงสร้างสังคมโรงงาน อันเนื่องมาจากโรงงานตั้งอยู่ในโครงสร้างสังคมไทยและโครงสร้างสังคมโลก ที่ครอบงำอยู่ย่อมส่งผลกระทบต่อจากโครงสร้างสังคมใหญ่มาสู่โครงสร้างสังคมย่อยๆ ด้วย สามารถแบ่งสาเหตุโดยอ้อมได้ 2 ประการ คือ

1. สภาวะเศรษฐกิจและตลาดโลก ที่มุ่งเน้นสัญชาตญาณการบริโภคและให้ตระหนักถึงสิทธิมนุษยชนก่อให้เกิดการดึงดูดแรงงานหญิงจากชนบทเข้าสู่โรงงานเสื้อผ้าสำเร็จรูปมากขึ้น และเข้ามาเผชิญกับสถานการณ์สูญเสียความเป็นมนุษย์ไป ในการผลิตเพื่อสนองตอบความต้องการจากตลาดโลก และการส่งเสริมการลงทุนของนายจ้างตามสภาวะเศรษฐกิจโลก คือ นายจ้างก็จะตัดสินใจลงทุนเพื่อจะได้กอบโกยกำไรมาาก ๆ ในสภาวะที่เศรษฐกิจโลกดี ซึ่งเป็นข้อมูลจากผู้จัดการบริษัทที่เคยพูดให้ผู้วิจัยฟังว่า "ต้องดูสภาวะเศรษฐกิจโลกด้วย ถ้าดีก็ทำการผลิต เพราะเงินจะเข้ามามาก

ถ้าใครจะได้สูงมาตามกัน" ถึงแม้ว่าตลาดโลกจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดสัญชาตญาณการอุปโภคบริโภค และการเร่งผลิตแล้ว แต่ความสัมพันธ์ทางการค้าระหว่างประเทศก็มีได้ทำลายคุณค่าของความ เป็นมนุษย์ให้ต้อยลง ไปยังคง เคารพในสิทธิมนุษยชนและพิจารณามาตรฐานคุณภาพชีวิตแรงงานไทย ในการตกลงทำการค้าด้วย

2. สถาบันที่ทำหน้าที่รับผิดชอบ ในการศึกษาแบ่งเป็น 2 องค์กร คือ องค์กรของรัฐ และองค์พัฒนาเอกชน พบว่าองค์กรเหล่านี้มีเจ้าหน้าที่น้อยแต่จำต้องรับภารกิจมากเกินความสามารถ ที่จะปฏิบัติงานที่ให้ประสบผลสำเร็จการทำงานได้ ทำให้เกิดปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนแรงงาน หญิงปรากฏอยู่เสมอ ได้แก่

2.1 องค์กรของรัฐ หน่วยงานที่รับผิดชอบ คือ "สำนักงานแรงงานและสวัสดิการ สังคมประจำจังหวัด" ทำหน้าที่ดูแลพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมทุกแห่งภายในจังหวัด พบว่า การเอื้ออำนวยความสะดวกแก่แรงงานหญิงที่เข้ามาร้องทุกข์ไม่ดี กล่าวคือ รับเรื่องไว้แต่ไม่ดำเนินการใด ๆ ทราบภายหลังว่า ปัญหาที่มาร้องเรียนซ้ำซาก เป็นอยู่อย่างนั้นจนชาชิน กิริยาที่ใช้ในการ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Interaction) อยู่ในลักษณะไม่เป็นมิตร และมอบหมายงานจากโต๊ะหนึ่ง ไปอีกโต๊ะหนึ่งเป็นทอด ๆ ทำให้ผู้ร้องทุกข์ไม่สะดวกในการร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่ เพราะอึดอัดใน ระเบียบพิธีในการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของรัฐตลอดเวลา กว่าจะสื่อความออกมาจนเป็นที่เข้าใจได้ ยุ่งยากมากที่สุดเท่าที่เดียว ทำให้เห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐไม่อาจจะปกป้องคุ้มครองแรงงานหญิงได้ เพราะ ขาดความไม่เข้าใจธรรมชาติแรงงานหญิง ในเบื้องต้นนี้เอง นอกจากนี้จากการให้ข้อมูลเจ้าหน้าที่ แรงงานจังหวัดท่านหนึ่ง ทำให้ทราบว่าความร่วมมือของผู้บังคับบัญชาชั้นผู้ใหญ่มีผลต่อการดูแลรับผิดชอบมากที่สุดเท่าที่เดียว

ผู้วิจัย : "ทำไมจึงโตะอย่างนี้ล่ะคะ"

เจ้าหน้าที่ : "อย่างนี้ล่ะดีแล้ว เวลาเขาเข้ามาจะได้ไม่ต้องพูดมาก พวกนี้เวลาเข้ามาแล้วโวยวาย ไม่มีวัฒนธรรมจะเอาๆอย่างเดียว ขอให้เราช่วย เราก็บอกว่าจะช่วย เดียวนี้เขาไม่ค่อยมาแล้ว ส่วนมากใช้วิธีโทรเข้ามาบอก เราก็บอกไปตรวจดูสักทีพอเป็นพิธี พวกนี้มาขอนั้นขอนี้ ได้คืบเอาก็คอกได้คอกเออวา ใครจะไปหาให้ได้เสมอ ๆ เราไปบอกนายจ้าง ๆ เขาก็ให้ ให้อะไรก็เสียวินัยในการปกครอง เราให้อิสระเป็นเรื่องของ นายจ้างเขา พอรู้ว่าวิธีนี้ได้ผลก็ทำอย่างนี้เรื่อย ๆ"

ผู้วิจัย : "ทำไมไม่ตรวจทุกวันเลยละคะ หรือไม่สัปดาห์ละครั้ง เดือนละครั้งก็ได้"

เจ้าหน้าที่ : "เรามีเจ้าหน้าที่ไม่พอ นี้มีกักกัน โรงงานมีอยู่เป็นร้อยเลยนะคุณ แล้วจะไปเอาเวลาที่ไหน งานของเราที่ทำในแต่ละวันก็ตั้งเยอะ แค่งานในศาลากลางนี่ก็ทำทั้งวันแทบจะไม่ทันแล้ว จะให้เอาเวลาที่ไหนไปตระเวนดู รถเรามีไม่กี่คันกว่าจะไปถึงโรงงาน วันหนึ่งได้ 2-3 โรง เดือนหนึ่งได้ยังไม่ถึงร้อยเลย นี่ตั้งร้อยกว่าโรงงาน ถ้าเอาขึ้นรถไปก็เหลือทำงานที่นี้(ศาลากลาง)ไม่กี่คน เรามีกันอยู่ 4-5 คน ระบบราชการไทยมันก็อย่างนี้ มีไว้เป็นพิธี ที่จะไปช่วยเหลือบำบัดทุกข์บำรุงสุขได้จริงๆ ผมว่าถ้าผู้ใหญ่เขาไม่เอาด้วย ข้าราชการผู้น้อยอย่างเราจะไปทำอะไรได้ใช้มีย..แต่ว่านี่เขาก็ไม่ค่อยเดือดร้อนนี่ มีแจ้งมา 2-3 โรงเท่านั้นเอง เดียวก็เสร็จ เอารถออกไปกันสนุกสนานทำงานนอกสถานที่"

ผู้วิจัย : "แล้วตอนไปตรวจโรงงานนี้ ทำไมถึงต้องนอนน้อมเข้าไปด้วยละคะ" เวลาเจอกับเจ้าของโรงงาน เคยเห็นนะ ก็เรารตั้งใจไปช่วยเหลือแรงงานเขาไม่ใช่หรือ"

เจ้าหน้าที่ : "แหม ! มารยาทไทยนะคุณ จะเข้าไปแล้วอละวาด เลยเหอ ไหนๆ โรงงานมีปัญหาอะไร นี่เราได้รับแจ้งไป เอ๊ะ อะ โวยวายซ้ำใหญ่มา แต่เกิดเลยเอาอย่างงั้นหรือฮะ.. ไม่ได้หรอกเขาจะได้ถูกข้าราชการว่าเช่นมาริเปล่า ไม่มีมารยาท สอบเข้าบรรจุได้อย่างไร กว่าจะมาเป็นข้าราชการได้นี้ เขาต้องสัมภาษณ์บุคคลิกมาก่อนนะ ถึงจะเข้ามาได้นี้ เขาก็ต้องเข้าไปครับ ๆ กิจการท่านเป็นอย่างไรบ้างครับ บังเอิญผมผ่านมาทางนี้ ผมเลยแวะเข้ามาขอตรวจหน่อย เขาเองก็ตกใจแล้วแรงงานมาตรวจ เราเห็นเขาตกใจก็...เดี๋ยวเสร็จแล้วเราไปทานอาหารกลางวันกันนี่มัน 11 โมงแล้วเรื่องมันก็เรียบร้อย นายจ้างเขาก็ไป"

ผู้วิจัย : "ต้องไปตอน 11 โมงด้วยหรือคะ ทำไมไม่เป็นเวลาอื่นที่เขาไม่กินข้าวกันจะได้ไม่ต้องเกรงใจ ไปซักบ่ายสามโมง สิบโมงเช้า อะไรอย่างนี้"

เจ้าหน้าที่ : "อ้าว ! ไม่ได้ซี ต้องมีเทคนิคหน่อย ข้าราชการอย่างเราเงินเดือนแค่นั้นนาน ๆ จะได้กินของดี ๆ ใช้มีย ถ้าแก่เขาชนหน้าแข่งไม่ร่วงหรอก"

บ่ายสามใครเขาจะไปประเดี๋ยวงานก็เลิกแล้ว สิบโมงเช้าไม่ไปหรอก 11 โมงนั่นแหละกำลังดี ถ้าแก่เขายอมจ่าย แหมเรื่องแค่นี้มือสองมือ เป็นอะไรไป"

นอกจากกฎหมายของรัฐที่ใช้คุ้มครองแรงงาน ยังไม่เอื้อต่อการจัดการปัญหาต่างในระบบโรงงานเพียงพอ พบ. โรงงานก็ล้าสมัยไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในขณะนี้ที่มีหญิงมากกว่าชายในระบบการผลิตซึ่งมันซับซ้อน หน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ให้ความสนใจในเรื่องของการใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมน้อยไป ความตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นน้อยไป การสอดส่องดูแลโรงงานที่กระทำผิด หรือเข้าข่ายกระทำผิดระเบียบปฏิบัติข้อกำหนดตามพระราชบัญญัติโรงงานจะปล่อยให้สนใจและสนใจมากกว่าที่เป็นอยู่ ใช้บทลงโทษผู้กระทำให้เป็นตัวอย่างหรือในบางปัญหาที่จะแก้ไขพระราชบัญญัติโรงงานหรือเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ ในปัจจุบันให้เหมาะสมและถูกต้อง อันเป็นการป้องกันแก้ไข้ปัญหา

2.2 องค์กรพัฒนาเอกชน ซึ่งมีองค์กรรับผิดชอบอยู่ 4 แห่งในกรุงเทพฯ ทั้งหมดได้แก่ องค์กรติดตามเพื่อสิทธิสตรี ฯ (อตสม.) กลุ่มเพื่อนหญิง มูลนิธิอารมณณ์พงศ์พันธ์ และมูลนิธิผู้หญิง ซึ่งข้อมูลจากการสังเกตการณ์ภายในโรงงาน พบว่าไม่เคยมีองค์กรเหล่านี้เข้าไปในโรงงาน ในขณะที่ทำการเก็บข้อมูลเลย หรืออาจจะมามีบ้างแต่ถูกปฏิเสธไปจาก รพภ.ประจำโรงงานก็ได้ สอบถามจากแรงงานหญิงก็ไม่มีใครรู้จักเลยแม้แต่คนเดียวจากสอบถามผู้นำองค์กรทราบว่า บุคลากรมีน้อยทำงานได้ไม่ทั่วถึงทำให้ความช่วยเหลือจากองค์กรการพัฒนาเอกชนเข้าไม่ถึง

ผู้วิจัย : "ภารกิจหนักอย่างนี้ ต้องดูแลทั้งเมืองไทย งานหนักนะค่ะ"

ผู้นำ : "องค์กรเราใหญ่ทั่วไทย เห็นหลังใหญ่ ๆ นี้ มีคนทำงานอยู่ 2-3 คน เวลาผมอยากให้งานมันเดิน ไม่รู้จะไปหาคนที่ไหน มีกันอยู่แค่นี้ อาสา มาเดี๋ยวก็กลับ ปัญหาแต่ละอย่างต้องใช้เวลาระยะยาว จะให้เขารับผิดชอบก็ไม่ได้ ไม่มีใครแบ่งเบาเลย งานก็มาอยู่ที่ผมคนเดียว"

ข. สาเหตุโดยตรง แบ่งเป็น 4 ประการ คือ

1. นายจ้าง ข้อมูลจากนายจ้างเป็นภาระกิจที่ผู้วิจัยไม่อาจจะสอบถามได้มาก เนื่องจากเวลาว่างของเจ้าของกิจการไม่มี และความพยายามรักษาภาพพจน์ของตนเอง ทำให้ได้ข้อมูลที่พอสรุปได้ดังนี้คือ.-

1.1 เพื่อความสะดวกในการบริหารงานของนายจ้าง

การบริหารงานเป็นเทคนิคสำคัญในการควบคุมแรงงานให้สามารถสร้างผลผลิตได้ภายในงบประมาณและเวลาที่กำหนด มีการควบคุมตามลำดับชั้น จากพนักงานระดับสูงไปยังพนักงานระดับต่ำ นายจ้างต้องการให้โรงงานมีการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด จึงดำรงการบริหารและการจัดการตามเดิมตามระบบการบริหารสมัยใหม่ ทำให้แรงงานหญิงไม่เข้าใจสิทธิที่ตนได้รับและในการสั่งงานบางครั้งหยาบคายมาก จึงเห็นผู้ควบคุมงานบังคับให้แรงงานหญิงทำงานอย่างเดี๋ยวก่อนข้างเผด็จการมากกว่าประชาธิปไตยอันเป็นระบอบที่เกื้อหนุนให้สิทธิมนุษยชนดีขึ้นได้ แรงงานหญิงส่วนใหญ่ไม่มีความรู้มาก จำเป็นต้องเชื่อฟังและไม่อาจโต้แย้งใด ๆ ทำให้ง่ายแก่การควบคุมดูแลหรือสะดวกในการบริหารงานนั่นเอง

1.2 นายจ้างต้องการลดต้นทุนการผลิต ทำให้สวัสดิการแรงงานหญิงในโรงงานไม่สามารถเป็นไปได้ตามที่กฎหมายกำหนด เพราะการใช้งบประมาณในการซื้ออุปกรณ์อำนวยความสะดวกตลอดจนวันลาคลอด ลาพักก่อนคลอดมีประจำเดือน การฝึกอบรมทักษะในการทำงาน การตกแต่งให้โรงงานมีสภาพน่าทำงานจึงต้องงดไป ผู้วิจัยได้สอบถามผู้จัดการฝ่ายธุรการและงานทั่วไปทำให้ทราบว่า นายจ้างมีมาตรการต่าง ๆ เพื่อการประหยัดต้นทุนในการผลิตทุกด้าน มีผลต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่แรงงานหญิงพึงมีพึงได้รับไป

ผู้วิจัย : "ที่โรงงานมีแต่น้ำเย็น แคนหรือค้ะ ผู้หญิงบางครั้งจำเป็นใช้น้ำอุ่นเวลามีกรณีกเงินพิเศษเหมือนกันนะคะ"

ผู้จัดการ : "จะเอาก็ไปเอาที่โน่นซิ" (สถานที่เป็น Office)

ผู้วิจัย : "แหงก็ให้มันมาอยู่แถวนี้ช้ค้ะ จะได้ใช้ประโยชน์สะดวก ในนั้นมีไม้ก่คน"

ผู้จัดการ : "โอ้ย...พวกนี้ไม่ต้องใช้น้ำอุ่นหรอก อดทน เป็นอย่างนี้มาตั้งนานแล้ว"

ผู้วิจัย : "ก็เปลี่ยนบ้างช้ค้ะ"

ผู้จัดการ : "ถ้าค่าไฟไม่ต้องเสียก็ดีนะ พวกนี้อยู่กับเราไม่ทน อีกหนอยก็ไป นี่พอเป็นงานก็ไปกันหมด จะทำให้ประทับใจอย่างไรก็ไม่อยู่กับเราหรอก"

ตลอดจนเครื่องปรับอากาศที่ติดตั้งในบริเวณที่ฝ่ายบริหารทำงานเท่านั้นแต่ในฝ่ายผลิตยังคงใช้พัดลม แรงงานหญิงตระหนักถึงความแตกต่างในการดูแลตน ในฐานะพนักงานของโรงงานที่ไม่เหมือนกันอย่างเห็นได้ชัด

1.3 นายจ้างไม่เกรงกลัวต่อกฎหมายและผู้รักษากฎหมาย

จากการสังเกตและสัมภาษณ์เจ้าของโรงงานทำให้ทราบว่า กฎหมายมีช่องว่างให้แก่ นายจ้างมาก เพราะเป็นชนชั้นที่สามารถต่อรองกับกฎหมายได้อย่างไม่หวั่นเกรง ทำให้สิทธิที่จะได้รับตามกฎหมายกำหนดจึงไม่เกิดขึ้นแก่แรงงานหญิง เพราะช่องว่างของกฎหมาย ซึ่งนายจ้างจะหลบเลี่ยงได้เสมอ

ผู้วิจัย : "พี่ OT ของเราไม่เห็นตรงตามกฎหมายกำหนดเลย แล้วไม่เป็นไรหรือคะ"

ผู้จัดการ : "ที่ไหนๆเขาก็ทำอย่างนั้นทั้งนั้นไม่เห็นตามเสาไฟฟ้า ไปดูซิ OT ชั่วโมงละ 10 บาท ติดกันหลายเลย ไม่เห็นมีใครเขากลัวนี่ มันมีเทคนิค ใครเขาจะเชื่อเช่าทำให้เขาจับได้ เมืองไทยนี้ถ้าไม่เห็นก็ไม่มีควมผิดหรอก"

ผู้วิจัย : "เทคนิคอย่างไรคะ"

ผู้จัดการ : "เข้าร่วมกับเจ้าของโรงงานอื่น แล้วใช้ราคานี้พร้อม ๆ กัน ไม่ใช่เราทำอยู่คนเดียวก็ตายนะซี มันก็จะมาบีบแรงงาน เขายอมรับเพราะตอนสมัครเข้าทำงานนี่มันจะมีสัญญาที่เขาต้องเซ็น ไม่ใช่เราไปจับเขาให้เซ็นที่ไหน คนที่มาทำงานที่นี่ได้เพราะเขายอมรับในกติกานั้นได้ มันก็ไม่มีปัญหาอะไร"

1.4 จริยธรรมสำหรับนายจ้างมีน้อยลง โรงงานที่ผู้วิจัยเข้าไปศึกษาเป็นโรงงานที่ผู้บริหารได้ให้อำนาจแก่บุตรชายในการดำเนินการทั้งหมด ซึ่งประธานคนเดิมบริหารงานสมัยก่อนแบบพ่อกับลูก แรงงานหญิงสามารถมาคุยกับท่านได้ แต่พอผู้บริหารใหม่ใช้ระบบบริหารสมัยใหม่เข้ามาทำให้ต่างคนต่างทำงานในหน้าที่ของตน จนไม่เกิดความผูกพันระหว่างนายจ้างกับแรงงานหญิงเหมือนที่เคยเป็นมาแต่ก่อน และเอาเปรียบแรงงานหญิงมากขึ้น คือ จะรับพนักงานทดลองงานก่อนเพื่อสอนงาน 6 เดือน โดยจ่ายให้เป็นเงินเดือนที่น้อยกว่ากฎหมายกำหนด พอครบกำหนด 6 เดือนก็ให้ออกถือว่าไม่ผ่านการทดลองงาน ไม่มีคุณสมบัติเป็นพนักงานของโรงงานได้ พนักงานใหม่เข้ามาเรื่อยโดยที่นายจ้างไม่ได้ให้ความผูกพันจริงจังต่อเธอเลย

1.5 ภาระกิจส่วนตัวของนายจ้างที่มากเกินไป อาจเนื่องมาจากบริษัทประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ ทำให้นายจ้างไม่สามารถจะมาดูแลโรงงานและเห็นถึงปัญหาต่าง ๆ ของแรงงานหญิงที่อยู่ภายใต้การดูแลของตนการตามทีแรงงานหญิงต้องการได้ ถึงแม้ว่าจะมีกฎหมายกำหนดไว้แล้วก็ตาม

สังเกตจาก ผู้จัดการไม่อยู่โรงงานจะหลบปัญหาต่าง ๆ เสมอ

2. แรงงานหญิง จากการสัมภาษณ์และการสังเกตทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานที่นำมาวิเคราะห์สาเหตุได้ดังนี้.-

2.1 ความยากจน แรงงานหญิงต้องพยายามและอดทนต่อสภาพการทำงานทั้งนี้ก็เพื่อต้องการรายได้เพื่อการดำรงชีวิต และใช้เลี้ยงครอบครัว อันมีสาเหตุมาจากหนี้เก่าที่บิดามารดาติดค้างมาก่อน บางรายไม่มีหนี้ แต่ฐานะทางเศรษฐกิจครอบครัวอยู่ในเกณฑ์ต่ำ จำเป็นต้องหาเงินเลี้ยงตัวเองให้ได้ไปพลาง ๆ โดยมีให้พ่อแม่เดือดร้อนในการเลี้ยงดู เธอต้องการเพียงเงินเลี้ยงตนได้ในเศรษฐกิจทุนนิยมนี้ จึงต้องอดทนต่อการเข้ามาทำงานในโรงงาน และเผชิญกับความเลวร้ายการละเมิดสิทธิมนุษยชนของเธอในทุกรูปแบบ

2.2 ความรู้น้อย การศึกษาที่แรงงานหญิงได้รับส่วนใหญ่มาจากการศึกษาภาคบังคับในโรงเรียนอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ทำให้ลูกจ้างเหล่านั้น ขาดโอกาสการทำงานที่ดีในสังคมซึ่งงานที่ดีในตำแหน่งสูง ๆ ต้องใช้วุฒิการศึกษาสูงเท่านั้น เวลามีปัญหาเกิดขึ้นก็ไม่สามารถใช้ดุลยพินิจในการแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ทำให้ต้องยอมหาเลี้ยงชีพโดยการเข้ามาทำงานในโรงงาน และถูกนายจ้างกดขี่สิทธิมนุษยชนไว้ภายใต้การจัดการแบบองค์กรขนาดใหญ่ ที่ไม่อาจจะโต้ตอบใดๆ ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้ด้านกฎหมายที่ตนพึงมีพึงได้รับในขณะทำงานมีอะไรบ้าง แรงงานหญิงจึงตั้งใจทำงานตลอดทั้งวันและทั้งคืน เพื่อคอยรับค่าจ้างเพียงเล็กน้อย ไม่เพียงพอแก่การดำรงชีวิต ให้สมค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่พึงมีพึงได้ ในที่สุดก็ทำให้ถูกละเมิดสิทธิอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งที่กฎหมายบางข้อก็เอื้ออำนวยความสะดวกไว้ให้แล้ว แต่เธอไม่ทราบและใช้กฎหมายเหล่านั้นได้ในการเรียกร้องขอความเป็นธรรมตามสิทธิของเธอเลย เพราะไม่รู้ว่าจะเรียกร้องอะไรบ้าง

2.3 ลักษณะนิสัยของผู้หญิง ได้แก่ ความเรียบร้อย การอ่อนน้อม ถ่อมตน ทำให้นายจ้างสามารถกำหนดได้ว่าตนต้องการอะไร ขณะที่แรงงานหญิงไม่อาจกำหนดสิ่งใดๆ เพื่อตัวเองและด้วยตัวเองได้เลย บางครั้งมีความต้องการแต่ก็ไม่กล้าที่จะแสดงหรือพูดออกมาให้ทราบถึงความต้องการของตนเธอได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานหญิงที่เข้าใหม่จะไม่กล้าแสดงออกมาเลย เกรงว่าตนจะทำอะไรไม่เหมาะสมแล้วจะถูกกลั่นแกล้งอื่น ๆ ให้ลาออกจากงาน เป็นการบีบคั้นแทนการไล่ออก ซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายเงินล่วงหน้าให้ 3 เดือน

2.4 จริยธรรมสำหรับแรงงานหญิงน้อย ได้แก่ ความพยายามที่จะทำให้นายจ้างสูญเสียวัสดุในการผลิต ต้นทุนการผลิต ตลอดจนถึงสิ่งของใดๆ ในโรงงาน ไม่พบความพยายามในการอยู่ร่วม

กันหรือหันหน้าเข้าร่วมกันระหว่างนายจ้างและแรงงานหญิง ต่างก็เก็บไว้ในใจเงียบในขณะที่ทำงานอยู่ นายจ้างเร่งผลผลิตให้สูงขึ้น แรงงานหญิงก็จะทำงานให้เสร็จโดยเร็วเท่านั้น บางที่ต้องเลาะตะเข็บเพื่อรอยเย็บใหม่ ทำให้งานล่าช้าลง และต้องเพิ่มค่าเย็บงานแก้ไขอีก ทำให้บริษัทต้องเสียต้นทุนมากขึ้น ไม่บังเกิดผลดีใดๆเลย นายจ้างยิ่งจะหงุดหงิดและทอดทิ้งเธอมากกว่าเดิม เพราะตระหนักถึงผลกำไรที่ยิ่งใหญ่ในธุรกิจมากกว่าความรัก ความผูกพัน ความสัมพันธ์กับแรงงานหญิงที่ตนมีอยู่อย่างยั่งยืนต่อไป

2.5 ไม่ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมการทำงานสมัยใหม่ เนื่องจากแรงงานหญิงส่วนใหญ่มาจากต่างจังหวัด ทำให้ไม่สัมพันธ์กับระบบงานสมัยใหม่ ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับโรงงาน เช่น พัฒนาการแต่งกาย ยังคงใช้ลักษณะนิสัยการแต่งกายตามเดิม ทำให้สังคมดูถูก ขณะที่นายจ้างถูกสอนให้แต่งตัวดีเสมอ ความพยายามที่กล่าวว่า "ฉันเป็นฉันอย่างนี้ ใครจะทำไม" มิได้หมายความว่าแรงงานหญิงมีความเป็นตัวของตัวเองกลับกลายเป็นว่า ต่างคนต่างอยู่กับนายจ้าง ไม่ปรับตัวให้เข้าหากัน หรือพบกันคนละครึ่งทาง เพื่อการอยู่ร่วมกันได้ดีในโรงงานนั้น และมองถึงสิทธิที่ชอบธรรมของกันและกัน โดยแต่ละฝ่ายจะมีพฤติกรรมที่ต้องปรับเข้าหากัน มิฉะนั้นแล้ว นายจ้างก็จะคงครอบงำลูกจ้างและริดรอนสิทธิบางประการลูกจ้างได้

4. ค่านิยมและบรรทัดฐานในสังคมระดับโรงงาน ปรากฏค่านิยมและบรรทัดฐานที่เป็นผลมาจากโครงสร้างสังคมไทย และมีอิทธิพลกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานหญิงในอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปแห่งนี้ด้วย ได้แก่

1. "ทำงานแข่งกับเวลา" ของนายจ้างทำให้แรงงานหญิงต้องทำงานหนัก เพื่อเพิ่มผลผลิตจำนวนมากให้แก่ นายจ้าง จึงไม่คำนึงถึงสิ่งอื่นใดนอกจากผลผลิตจำนวนมาก

2. ค่านิยมบูชาเงิน และเทคโนโลยีของแรงงานหญิงทำให้แรงงานหญิงสนใจแต่เพียงหาเงินเท่านั้น ไม่ใส่ใจกับสภาพการทำงานที่ไม่เอื้ออำนวยความเป็นมนุษย์ในระบบการผลิต จึงยอมเข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อเรียนรู้เทคโนโลยีในการผลิตโดยที่แรงงานหญิงเองยังไม่เข้าใจในเทคโนโลยีเหล่านั้น ว่ามีประโยชน์และโทษแก่เธออย่างไร เป็นผลให้เกิดอาการละเมิดสิทธิมนุษยชนติดตามมา กล่าวคือ ขณะที่แรงงานหญิงเข้ามาทำงานจะไม่คำนึงถึงความยากลำบากอื่นนอกจากเงินเท่านั้น

3. ค่านิยม "ใครจะเป็นอะไรอย่างไรไม่รู้ ใครจะตายจะเป็นก็เลยตามเลย" ซึ่งมีอยู่ในสังคมของโรงงานอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปแห่งนี้ ทั้งจากแรงงานหญิงและฝ่ายนายจ้างไม่ค่อยมีใครใส่ใจเท่าใดนัก ต่างคนต่างทำงานของตนเองเพื่อผลประโยชน์ของตนเท่านั้น ผลเสียจะเกิดแก่ใครก็ได้คำนึงถึง หลังจากสอบถามเข้าจะพูดว่า "เลยตามเลย"

4. ค่านิยม "รักหรือจิงหลอกพิน" ก็เป็นอีกค่านิยมหนึ่งของชายในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งนี้ทั้งพนักงานคอปกขาว และคอปกน้ำเงิน ซึ่งมีเทคนิควิธีแล้วแต่จะนำมาใช้ในการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ

ส่วนบรรทัดฐานที่เห็นได้ชัดจากการสังเกตภายในโรงงาน ได้แก่ การปฏิบัติต่อแรงงานหญิง โดยฝ่ายนายจ้าง ยังคงเป็นไปในลักษณะผู้มีอำนาจบังคับบัญชากับผู้ใต้อำนาจบังคับบัญชา ทำให้แรงงานหญิงต้องทนอยู่ภายใต้อิทธิพลของนายจ้างและฝ่ายนายจ้างตลอดเวลา นอกจากนี้ตามลักษณะของโครงสร้างทางสังคมที่ให้ชายเป็นใหญ่ ทำให้เกิดอำนาจในตัวชายสูง และใช้อำนาจล่วงเกินแรงงานหญิงอยู่เสมอทั้งทางความคิด และการกระทำ ดังที่ปรากฏในการทำการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ เป็นต้น

5. ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและแรงงานหญิง ที่มีลักษณะอำนาจสูง-ต่ำตามการจัดการ ที่มีอำนาจเหนือโดยขาดการถ่วงดุลย์หรือตรวจสอบในการจัดการภายในโรงงาน ทำให้แรงงานหญิงไม่สามารถจะกระทำการปกป้องสิทธิของเธอเองได้ เพราะแรงงานหญิงไม่เข้าใจว่าบทบาทของเธอที่จะแสดงออก เพื่อการรักษาสิทธิทำได้อย่างไร ยังคงไม่กล้า และหวั่นอ่อนอย่างเห็นได้ชัด นอกจากนี้ลักษณะความสัมพันธ์ "ปลาใหญ่กินปลาเล็ก" ทำให้แรงงานหญิงถูกครอบงำ อันนำไปสู่การละเมิดสิทธิมนุษยชนได้ในที่สุด มีอาจรักษาสภาพความเป็นมนุษย์ไว้ได้ กล่าวคือ ไม่มีแรงงานหญิงใดที่จะทราบ และกำหนดทิศทางความต้องการของเธอได้ ขณะที่นายจ้างที่เกี่ยวข้องกับแรงงานหญิงตั้งแต่วันมาสมัครเข้าทำงาน และอยู่ภายใต้กฎระเบียบที่โรงงานกำหนดไว้ให้เป็นมาตรฐานในการทำงาน เพราะนายจ้างมีมาตรการต่าง ๆ จะจัดการกับปัญหาไว้หมดแล้ว เมื่อแรงงานหญิงมีปฏิกริยาใด ๆ ได้ตอบ นายจ้างจะเห็นช่องทางระงับไว้ได้ในที่สุด เพราะรู้ช่องทางหนีที่ไล่ได้ จากประสบการณ์ที่นายจ้างอยู่มานานกว่าขณะที่แรงงานหญิง ส่วนใหญ่เพิ่งเข้ามาทำงานยังไม่รู้และเข้าใจอะไรมาก จึงไม่กล้าแสดงอย่างถึงความนึกคิดของตน ตลอดจนปฏิกริยาเคลื่อนไหวรุนแรงอื่น ๆ ส่วนคนที่อยู่มานานก็เป็นพวกเดียวกับนายจ้างแล้วทั้งหมดนั้นเอง

ตารางที่ 3 การจำแนกข้อมูลสภาพปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนแรงงานหญิง ในอุตสาหกรรม
เสื้อผ้าสำเร็จรูป สาเหตุ และแนวทางแก้ไข

ลักษณะที่ถูกละเมิด	ปฏิญญาสากล ว่าด้วยมาตรา	การกระทำทางสังคมของ นายจ้างรัฐและแรงงานหญิง	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการ แก้ไขปัญหา
1. สิทธิในการแต่ง งาน		แรงงานหญิงที่แต่งงานแล้ว จะไม่ได้รับการพิจารณาให้ เข้าทำงาน ทำให้ไม่มีอภิสิทธิ์ในค่าลด หย่อนภาษี ฯลฯ	นายจ้างต้องการ ลดต้นทุนในการ ผลิตลงในวันลา คลอด รัฐไม่ได้ ให้การยอมรับ สถาบันครอบครัว ของแรงงานหญิง	-รัฐและนาย จ้างต้องตระ หนักถึงความ สำคัญของ- สถาบันครอบครัว แรงงาน หญิงให้มากขึ้น -แรงงาน หญิงจะต้อง กล้าต่อสู้เพื่อ ผลประโยชน์ ของเธอโดย การเจรจาถก ลงกับนายจ้าง ให้ยินยอม -รัฐต้องหันมา สนใจครอบครัว ของแรง งานหญิง

ตารางที่ 3 การจำแนกข้อมูลสภาพปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนแรงงานหญิง ในอุตสาหกรรม
เสื้อผ้าสำเร็จรูป สาเหตุ และแนวทางแก้ไข

ลักษณะที่ถูกละเมิด	ปัญหาสากล ว่าด้วยมาตรา	การกระทำทางสังคมของ นายจ้างรัฐและแรงงานหญิง	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการ แก้ไขปัญหา
2. สิทธิในการลา คลอด		ลูกจ้างรายเดือนได้รับเงิน แต่รายวัน และรายเหมาไม่ ได้รับสิทธินี้ จึงต้องมาทำ งาน ขณะร่างกายไม่แข็งแรง	นายจ้างต้องการ ต้นทุนการผลิต จริยธรรมของ นายจ้างน้อยลง บรรทัดทางสังคม ที่ให้ชายเป็นใหญ่ จึงไม่ตระหนักถึง ปัญหานี้	- ส่งเสริม ให้นายจ้าง เห็นใจแรง งานหญิงที่แต่ง งานแล้ว - ส่งเสริมจริย ธรรมของนาย จ้างให้เห็นแก่ แม่และเด็กที่ ต้องได้การ ยอมรับจาก สังคมบ้าง

ตารางที่ 3 การจำแนกสภาพปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนแรงงานหญิง ในอุตสาหกรรม เลื่อยสำเร็จรูป สาเหตุ และแนวทางแก้ไข

ลักษณะที่ถูกละเมิด	ปฏิญญาสากลว่าด้วยมาตรฐาน	การกระทำทางสังคมของ นายจ้างรัฐและแรงงานหญิง	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ไขปัญหา
			ตรงหนักถึงปัญหา	- ส่งเสริมให้ชายมีจิตสำนึกถึงผู้หญิงในสิทธิดังกล่าวให้มากขึ้น
3. สิทธิในการผ่อนผันขณะมีประจำเดือน		นายจ้างไม่ให้แรงงานหญิงหยุดงานในระยะเวลาดังกล่าว แต่แรงงานหญิงจะได้รับบริการผ่อนผันให้หยุดงาน และรับเงินเดือนตามปกติ	จริยธรรมนายจ้างน้อยลง บรรทัดฐานทางสังคมให้ชายเป็นใหญ่ ลดต้นทุนการผลิต กฎหมายไม่คุ้มครองแรงงานหญิง	ส่งเสริมจริยธรรมนายจ้าง ไม่พยายามลดต้นทุนการผลิต ขยายขอบเขตกฎหมายให้ครอบคลุมธรรมชาติ
4. สิทธิในการเลี้ยงลูกด้วยตัวเอง		แรงงานหญิงไม่สามารถเลี้ยงลูกได้ด้วยตนเอง และนายจ้างไม่ยอมรับความสำคัญของแม่และเด็ก จึงไม่มีเขตสำหรับเลี้ยงบุตรในโรงงาน และห้ามมิให้นำเด็กเข้ามา	ความยากจน ความรู้ที่น้อย	นายจ้างอาจจะยอมลงทุนสร้างสถานที่เลี้ยงเด็กไว้ในโรงงาน มองเห็นความสำคัญของเด็กมากกว่า

ตารางที่ 3 การจำแนกข้อมูลสภาพปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนแรงงานหญิง ในอุตสาหกรรม
เสื้อผ้าสำเร็จรูป สาเหตุ และแนวทางแก้ไข

ลักษณะที่ถูกละเมิด	ปัญหาสากล ว่าด้วยมาตรา	การกระทำทางสังคมของ นายจ้างรัฐและแรงงานหญิง	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการ แก้ไขปัญหา
5. สิทธิในการปกป้องตนเองจากการล่วงละเมิดเพศ พบเพียงการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ		แรงงานหญิงมีความอ่อนแอไม่สามารถรอดพ้นจากการล่วงละเมิดทางเพศได้ แรงงานชายในระดับเดียวกันจะลอบข่มขืน แต่แรงงานชายในระดับสูงกว่ามีการศึกษามากกว่า จะมีวิธีที่แยบยลในการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ กับแรงงานหญิง บางครั้งถึงกับส่งแรงงานหญิงไปต่างประเทศ เพื่อขายบริการทางเพศต่อไป	ลักษณะผู้หญิงไม่ทันการเปลี่ยนแปลงในยุคใหม่	-พัฒนาจิตสำนึกชายไทยให้คำนึงถึงความ เป็นมนุษย์ที่ควรจะให้เกียรติ และช่วยเหลือผู้หญิงซึ่งอ่อนแอกว่า -รัฐควรจจะและพัฒนาจิตใจสร้างจิตสำนึกให้เกิดขึ้นแก่ชายไทย

ตารางที่ 3 การจำแนกข้อมูลสภาพปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนแรงงานหญิงในอุตสาหกรรมเสื้อสำเร็จรูป สาเหตุ และแนวทางแก้ไข

ลักษณะที่ถูกละเมิด	ปฏิญญาสากลว่าด้วยมาตรา	การกระทำทางสังคมของนายจ้างรัฐและแรงงานหญิง	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ไขปัญหา
6. สิทธิในการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายกำหนด		แรงงานหญิงไม่ได้รับสวัสดิการตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด	-นายจ้างลดต้นทุนการผลิตมีภารกิจ -รัฐไม่มีเจ้าหน้าที่น้อยและกฎหมายมีช่องว่างให้นายจ้างหลีกเลี่ยงได้ เสมอ ความสัมพันธ์ผู้ใหญ่น้อย	-รักษากฎหมายให้ศักดิ์สิทธิ์ -รัฐเพิ่มเจ้าหน้าที่ในการตรวจสอบให้สูงขึ้น เปลี่ยนความสัมพันธ์พ่อลูก แรงงานต้องสนใจ
7. สิทธิในการพัฒนาและปกป้องในสมาชิกของรัฐ		แรงงานหญิงไม่ได้รับการพัฒนาให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทัดเทียมกับกับพลเมืองอื่น และนายจ้าง รัฐไม่ได้ให้การปกป้องและคุ้มครองแรงงานหญิงในโรงงานขนาดเล็กให้ดีขึ้น	รัฐจะเป็นองค์กรรับผิดชอบในสิทธินี้โดยตรงจากนโยบายการพัฒนาที่เน้นผลประโยชน์ให้แก่ นายจ้างมากกว่าแรงงานหญิง นอกจากนี้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบน้อยทำให้การ	-ปรับปรุงกฎหมายเพื่อเอื้อประโยชน์แก่แรงงานหญิงให้มากขึ้น -เพิ่มเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน -นโยบาย

ตารางที่ 3 การจำแนกข้อมูลสภาพปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนแรงงานหญิง ในอุตสาหกรรม
เสื้อผ้าสำเร็จรูป สาเหตุ และแนวทางแก้ไข

ลักษณะที่ถูกละเมิด	ปัญหาสากล ว่าด้วยมาตรา	การกระทำทางสังคมของ นายจ้างรัฐและแรงงานหญิง	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการ แก้ไขปัญหา
8. สิทธิในการ ปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับ นายจ้าง ในระ บบทวิภาคี		แรงงานหญิง ไม่ได้รับการ ปฏิสัมพันธ์ที่ดีจากฝ่ายนาย จ้าง ไม่ก้าวก้าวกัน นุดจา หยาบคายต่อลูกจ้าง	เพื่อความสะดวก ในการบริหาร งานสมัยใหม่ทำ ให้เฟิกเฉยต่อกัน -จริยธรรมนาย ลดลง ปรับตัวไม่ ทันการเปลี่ยน แปลง	-ต้องเปลี่ยน การบริหาร งานให้เกื้อกูล แบบพ่วงกับลูก แทนการบริหาร งานสมัยใหม่ -ต้องสร้าง เสริมคุณธรรม ของทั้ง 2 -แก้ไขค่านิยม ที่ส่งเสริมควา เป็นปัจเจกชน เช่น บูชาเงิน -เทคโนโลยี
9. สิทธิในการ จัดตั้งและมีส่วน ร่วมในกิจกรรม สหภาพแรงงาน		แรงงานหญิง ไม่สามารถจะ จัดตั้งสหภาพเพื่อเรียกร้อง ความต้องการในสิทธิตนได้ และ ไม่มีเวลาและโอกาสจะ เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรม สหภาพแรงงาน ได้นายจ้าง กำลังจะจัดตั้งสหภาพแรง งาน	ได้รับมอบหมาย งานมากจนไม่ สามารถจะมีเวลา จัดตั้งและเรียก ร้องเป็นสหภาพ ได้ นายจ้างไม่ ยอมให้แรงงาน หญิงเข้ามาใน	-ต้องจัดตั้ง สหภาพด้วย ลุ่มแรงงาน หญิงเองและ กระตุ้นให้ตระ หนักถึงความ สำคัญของ สหภาพ



ตารางที่ 3 การจำแนกข้อมูลสภาพปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนแรงงานหญิง ในอุตสาหกรรม
เสื้อผ้าสำเร็จรูป สาเหตุ และแนวทางแก้ไข

ลักษณะที่ถูกละเมิด	ปัญหาสากลว่าด้วยมาตรา	การกระทำทางสังคมของนายจ้างรัฐและแรงงานหญิง	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ไขปัญหา
10. สิทธิที่จะได้รับในกาทำงาน		แรงงานหญิงที่ทำงานในแผนกใดก็จะทำในแผนกนั้นจนกระทั่งออกไปจากโรงงาน ไม่มีความก้าวหน้าในงาน ตำแหน่งสูงขึ้นไป ถึงจะมีโอกาสก้าวหน้าในงานด้านอื่น แต่คงอยู่ในสายงานผลิตตามเดิม	- การศึกษาน้อย - สะดวกในการบริหารงาน - ค่านิยมที่สนับสนุนพัฒนาขวัญและให้ย่ำอยู่กับที่ เช่น เลยตามเลย	- ต้องจัดการบริหารงานให้ก้าวหน้าเพื่อ กำลังใจในการทำงาน
11. สิทธิที่จะได้รับความมั่นคงในการทำงาน		แรงงานหญิงจะถูกปลดออกจากงาน เพราะไม่ผ่านระยะทดลองงาน 6 เดือน ต้องเปลี่ยนงานใหม่อยู่เสมอ โดยไม่ทราบความผิดของตนเอง และเมื่อทำงานจนพ้นวัยทำงาน ก็ไม่มีเงินบำเหน็จ หรือสวัสดิการที่จะชดเชยหลังเกษียณอายุ	- ลดต้นทุนการผลิต - รัฐไม่ให้ประกันสังคมหลังเกษียณอายุ	- จริยธรรมของนายจ้าง

ตารางที่ 3 การจำแนกข้อมูลสภาพปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนแรงงานหญิง ในอุตสาหกรรม
เสื้อผ้าสำเร็จรูป และแนวทางแก้ไข

ลักษณะที่ถูกละเมิด	ปัญหาสากล ว่าด้วยมาตรา	การกระทำทางสังคมของ นายจ้างรัฐและแรงงานหญิง	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการ แก้ไขปัญหา
12. สิทธิในการ พัฒนาทักษะใน การทำงาน		แรงงานหญิง ไม่ได้รับการฝึก อบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการ ทำงาน มีเพียงฝ่ายบริหาร และบัญชีที่ ส่งไปอบรมไม่ ก่อให้เกิดการพัฒนา งาน รัฐ ไม่ได้ให้การส่งเสริมความรู้ และเทคโนโลยีใหม่แก่แรง งานก่อนการศึกษา การส่งเสริมความรู้และเทคโนโลยีใหม่แก่แรงงานใน การศึกษา	-นายจ้างลดต้น ทุนการผลิต -สะดวกแก่การ บริหารงาน เพราะแรงงาน หญิงมีความรู้ที่น้อย รัฐไม่ส่งเสริมให้ เกิดความรู้ให้ การศึกษาแก่ เขาในอนาคต ตนเอง	-การจัดการ ในโรงงาน มิใช่คำนึงถึง ความสะดวก อย่างเดียว ต้องพัฒนาคน ด้วย -รัฐต้องจัด หน่วยบริการ พิเศษให้ ความรู้
13. สิทธิในกิจกรรม เชิงสุนทรีย์ พบหลังจาก เข้าทำการ ศึกษาเก็บรวบรวม ข้อมูลแล้ว		แรงงานหญิง ไม่มีโอกาสได้ สัมผัสกับศิลปะสวยงามใน การตกแต่งสถานที่ทำงานให้ น่าอยู่ จะพบแต่กองผ้าที่วาง ไม่เป็นระเบียบเศษขี้ด้าย ตลอดจนการฟังวิทยุโทรทัศน์ เพื่อรับฟังข่าวสารต่าง ๆ ขณะทำงาน	ลดต้นทุนการผลิต เพื่อความสะดวก ในการบริหาร สภาพเศรษฐกิจ โลกที่กระตุ้นให้ เกิดการบริโภค จนต้องเร่งการ ผลิต	นายจ้างควร จัดโรงงานให้ สวยงาม ขณะที่กระแส โลกต้องเข้า ใจกระแสวัตถุ นิยม